

Conseillers en exercice :	27
Présents :	23
Pouvoirs:	4

**DÉPARTEMENT  
CALVADOS  
ARRONDISSEMENT  
CAEN  
CANTON  
TROARN**

Envoyé en préfecture le 30/11/2022
Reçu en préfecture le 30/11/2022
Publié le 30/11/2022
ID : 014-211407127-20221129-00059-DE



<b>EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 29/11/2022</b>
---

Référence de la délibération : 01-CM-2022-059  
Date de convocation du CM : 23/11/2022

**DÉLIBÉRATION  
SÉANCE DU 29/11/2022**

<b>01-CM-2022-059 – RIFSEEP - Retrait de la délibération 04-CM-2022-047 - Modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) - Précision apportée à « l'article 5 - Modulation des primes en cas d'absence ».</b>
---

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136,

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

**Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

**Vu** le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

**Vu** les différents arrêtés des corps de l'Etat pris pour transposition aux cadres d'emplois correspondants de la fonction publique territoriale portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence de l'Etat, pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

**Vu** l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),

**Vu** la délibération 03/18-02 du 27 février 2018 portant mise en place du RIFSEEP par la commune nouvelle de Saline,

**Vu** le Comité Technique du 6 octobre 2022,

**Vu** la Commission Finances, Personnel et Administration générale du 12 octobre 2022,

**Vu** la délibération n° 03-CM-2022-046 transférant les droits et obligations de Saline vers Troarn en matière de RISEEP,

**Vu** la délibération n°04-CM-2022-047 du 25 octobre 2022 portant modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

**Vu** la lettre de la Préfecture du Calvados en date du 10 novembre 2022, faisant observer qu'il convient de se prononcer sur les autres types d'absences ou de congés (autre la maladie ordinaire), mais précisant néanmoins que la délibération précitée est parfaitement légale sur la modulation pour raison de maladie ordinaire,

**Vu** la commission Finances, Personnel et Administration générale du 22 novembre 2022,

**Considérant** la nécessaire valorisation des fonctions des agents en considération de trois critères principaux que sont l'encadrement, la coordination ou la conception ; également la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ; et enfin, les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste,

**Considérant** la nécessaire mise en place pour l'IFSE d'une grille d'évaluation avec des critères objectifs et identiques pour l'ensemble des agents de la Commune et du CCAS de Troarn,

**Considérant** la nécessaire prise en considération, dans le calcul du CIA, de la valeur professionnelle de l'Agent, de son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de son sens du service public, de sa capacité à travailler en équipe et, enfin, de sa contribution au collectif de travail,

**Considérant** qu'il convenait de modifier le RIFSEEP mis en place en 2018,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attributions des indemnités,

**Considérant** l'observation formulée par les services de la Préfecture du Calvados préconisant que soit précisé le sort réservé aux cas d'absence ou congés, autres que la maladie ordinaire,

**Considérant** la volonté de la municipalité d'énumérer précisément les différents cas d'absence ou de congés dans un souci de parfaite compréhension,

**Considérant**, en conséquence, qu'il convient que « l'article 5 – Modulation des primes en cas d'absence » tel que rédigé dans la délibération n°04-CM-2022-047 du 25/10/2022, doit être complété,

**Considérant** que la délibération précitée a, par ailleurs, été approuvée à l'unanimité par le conseil municipal le 25/10/2022,

**Considérant** qu'il convient de procéder au retrait de la délibération n°04-CM-2022-047, et de présenter une nouvelle délibération dans laquelle « l'article 5 – Modulation des primes en cas d'absence » sera complété dans le sens des observations formulées par la Préfecture,

Sur présentation de Madame ANGOT, rapporteur de ce dossier,

Après en avoir délibéré,

***Le Conseil Municipal, à l'unanimité,***

**DÉCIDE :** le retrait de la délibération n° 04-CM-2022-047 en date du 25 octobre 2022,

**DÉCIDE :** de présenter à l'approbation du conseil municipal une nouvelle délibération portant modification du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), afin de tenir compte des observations formulées par la Préfecture du Calvados en complétant la rédaction de « l'article 5 – Modulation du montant des primes en cas d'absence ».

**DÉCIDE :**

#### **Article 1 : Bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les adjoints d'animation
- Les agents sociaux
- Les ATSEM.

Les agents appartenant aux cadres d'emplois non encore concernés conservent leurs régimes indemnitaires antérieurs composés d'un régime lié aux grades et partiellement aux fonctions exercées, jusqu'à leur basculement dans le nouveau dispositif après la publication par les services de l'Etat des arrêtés permettant la transposition du RIFSEEP.

L'ensemble de ces cadres d'emplois qui ne sont pas encore concernés (ex : en 2015, ingénieurs, éducateurs de jeunes enfants, médecins, infirmiers, puéricultrices, psychologues, assistants de conservation du patrimoine et bibliothécaires) fera l'objet d'une mise en œuvre effective et progressive au gré du calendrier d'adhésion des corps homologues de l'Etat et dans les mêmes conditions que celles retenues dans la rédaction de la présente délibération.

Pour ce qui concerne les cadres d'emplois des agents appartenant à la police municipale, l'absence de perspective de transposition ne permet pas d'envisager la même solution à court terme. Ils restent donc régis par les délibérations antérieures.

### **Article 2 : Parts et plafonds**

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise – IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable (Complément indemnitaire Annuel – CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La nature et le nombre de ces groupes sont **définis à l'annexe 1** de la présente délibération ainsi que les plafonds applicables à chacune de ces fonctions.

### **Article 3 : Définition des groupes et des critères pour la détermination des montants du RIFSEEP**

Les fonctions sont évaluées en prenant comme référence les profils de poste de chaque poste, l'organigramme et d'une manière générale, l'ensemble des documents permettant d'évaluer :

- La technicité, l'expertise et la qualification nécessaire à l'exercice de ces fonctions,
- Pour les fonctions d'encadrement, les critères de management, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Le cas échéant, les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste de l'agent au regard de son environnement professionnel,

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle, en cas de changement de fonctions ou d'emploi, de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination après réussite d'un concours.

L'IFSE et le CIA sont exclusifs par principe de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Toutefois, le cas échéant, l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement, indemnité de panier...),
- L'indemnité de régisseur d'avances et de recettes,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- La prime de responsabilité du DGS.

Le montant de référence de la part variable (CIA) est déterminé par l'autorité territoriale en fonction de la nature et du nombre de groupes.

La nature et le nombre de ces groupes sont **définis à l'annexe 1** de la présente délibération ainsi que les plafonds applicables à chacune de ces fonctions.

Le montant de référence du CIA pourra être modulé en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de cette dernière devra se fonder principalement sur les éléments de l'entretien professionnel. Ainsi, les critères d'évaluation seront les mêmes que ceux applicables à l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, le cas échéant.

A partir de ces critères, les agents seront classés en quatre niveaux :

- 1<sup>er</sup> niveau : Insuffisant (non conforme aux attentes du poste et aux objectifs fixés),
- 2<sup>ème</sup> niveau : A améliorer,
- 3<sup>ème</sup> niveau : Maîtrisé,
- 4<sup>ème</sup> niveau : Supérieur aux attentes du poste et des objectifs fixés.

L'autorité territoriale dispose de la possibilité de ne pas verser de complément indemnitaire lorsque l'agent ne remplit aucune des attentes du poste.

#### **Article 4 : Modalités de versement**

L'attribution individuelle de l'IFSE fera l'objet d'un arrêté individuel, de même que la fixation du montant du CIA.

L'IFSE est versée mensuellement. L'IFSE est proratisée dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire pour les agents à temps partiel ou à temps non complet.

Le CIA est versé annuellement en décembre après que les entretiens individuels auront été menés en au cours des mois d'octobre/novembre précédents.

#### **Article 5 : Modulation du montant des primes en cas d'absence**

Le montant de l'IFSE sera réduit en raison de jours d'absences pour maladie ordinaire, continu ou discontinu, à partir du 31<sup>ème</sup> jour d'absence. Une réduction sera alors appliquée sur une durée de trois mois.

En revanche, ne sont pas concernés par cette modulation, les congés maternité, paternité, adoption ou toute autorisation spéciale d'absence (ASA), les accidents du travail et la maladie professionnelle. Dans ce cadre, le régime indemnitaire est maintenu.

Les sommes instituées dans le cadre du RIFSEEP cesseront d'être versées en cas de grève, de suspension conservatoire, d'exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

En cas de congé de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD) ou de longue maladie (CLM), le RIFSEEP est automatiquement suspendu (Conseil d'Etat – 22 novembre 2021 – décision n° 448779).

Le montant du CIA sera être réduit en raison de jours d'absences pour maladie ordinaire, continu ou discontinu, selon le tableau suivant :

Absence maladie ordinaire	Réduction
De 15 à 21 jours	30 %
De 22 à 29 jours	50%
Supérieures ou égales à 30 jours	100%

#### **Article 6 : Entrée en vigueur**

Le régime indemnitaire tel que modifié entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées seront inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

Les délibérations antérieures prises au titre du RIFSEEP sont abrogées.

**Article 7 :** Ampliation de la présente délibération sera adressée à :

- Monsieur le Préfet,
- Madame la Trésorière.

**Le Maire,  
Christian Le Bas,**



Acte certifié exécutoire compte tenu de sa publication le  
et sa transmission au contrôle de légalité le.  
Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir  
devant le Tribunal Administratif de Caen dans un délai de deux mois à  
compter de sa publication.



Commune de Troarn (Calvados)

## Annexe 1 : Montants maximums annuels de RIFSEEP applicables aux agents

Les montants précisés dans le tableau sont fixés par arrêté ministériel, ainsi il est imposé aux collectivités territoriales de respecter les montants maximums suivants :

Catégories et groupes concernés	IFSE ( <i>Montant maximum brut annuel</i> )	CIA ( <i>Montant maximum brut annuel</i> )
<b>CATÉGORIE A :</b>		
Groupe A1	36 210 € / an	6 390 € / an
Groupe A2	32 130 € / an	5 670 € / an
<b>CATÉGORIE B :</b>		
Groupe B1	17 480 € / an	2 380 € / an
Groupe B2	16 015 € / an	2 185 € / an
<b>CATÉGORIE C :</b>		
Groupe C1	11 340 € / an	1 260 € / an
Groupe C2	10 800 € / an	1 200 € / an

Délibération n° 01-CM-2022-059 du 29 novembre 2022 portant modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).