



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de Conseillers : L'an deux mil vingt trois
en exercice : 19 le vingt février à dix-neuf heures trente,
présents : 15 le Conseil Municipal de la Commune de REVENTIN VAUGRIS
votants : 19 dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie,
sous la présidence de Mme Edith RUCHON, Maire
Date de convocation du Conseil Municipal : 16 février 2023.

PRESENTS : Mme RUCHON Edith, Maire. M. ORENGIA Alain, M. LEICHER Jean-Luc, Mme GATET Fanny, M. MARTICORENA Jean-Claude, Adjoints. M. AUTISSIER Bertrand, Mme MOSNIER Dominique, Mme TONOLI Eliane, M. PACITTI Jacques, Mme BURGAUD Véronika, M. BOITON Roger, M. LAROSE Didier, M. LEFAIVRE Pierre-Gilles, Mme CHAVASSE Danielle, M. RIGOUDY Daniel.

ABSENTS EXCUSES : Mme CAMUS Katy (pouvoir à Mme GATET), M. GROS Gérémy (pouvoir à M. ORENGIA), Mme BIEUVELET Laetitia (pouvoir à M. BOITON), M. PEYRE Bernard (pouvoir à M. RIGOUDY).

Secrétaire : M. AUTISSIER Bertrand.

DELIBERATION N° 2023 – 08

OBJET : PERSONNEL COMMUNAL : MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L 712-1, et L 714-1 et suivants,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu la circulaire DGCL/DGFP du 3 avril 2017,
Vu l'avis défavorable du comité social territorial en date du 22 Novembre 2022,
Vu l'avis défavorable du comité social territorial en date du 24 Janvier 2023,
Vu les observations formulées par le comité social territorial et qui ont été prises en compte dans la présente délibération,

Madame la Maire expose que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place dans la Commune en Janvier 2018 à la suite de la délibération n°2017 – 091 doit être révisé tous les 4 ans à minima.

Dans ce cadre, Madame la Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à réviser le régime indemnitaire des agents de la commune de Reventin-Vaugris afin de remplir les objectifs suivants :

- Revalorisation salariale des agents dans un contexte d'inflation inédit,
- Reconnaissance du travail effectué et de l'engagement des agents pour la commune,
- Modification des critères d'attribution du CIA pour une évaluation plus juste de chaque agent.

I. Principes généraux

Le RIFSEEP est composé de 2 parties :

- **L'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce régime indemnitaire.



- **Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature (ainsi, le RIFSEEP ne pourra se cumuler, notamment, avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, l'indemnité d'exercice des missions des préfectures, l'indemnité spécifique de service ou encore la prime de service et de rendement).

L'IFSE est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, les dispositifs d'intéressements collectifs, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail et la prime de responsabilité.

Montant global de l'IFSE et du CIA

Le montant cumulé de l'IFSE et du CIA, pour un agent, ne peut dépasser le plafond fixé pour les agents de l'Etat relevant du même groupe de fonctions.

Les montants réévalués pour 2023 sur la commune de Reventin-Vaugris respectent ce principe.

Cumul possible

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25/08/2000.

Bénéficiaires

Les conditions d'attribution du RIFSEEP sont applicables aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public, à temps complet, non complet et partiel dès le premier mois travaillé.

Ne sont pas concernés :

- Les agents contractuels de droit privé comme les apprentis, les contrats aidés, les vacataires par exemple.
- Les agents rémunérés selon un taux horaire (sans référence à un indice)

Les grades des cadres d'emplois suivants sont concernés par le RIFSEEP à compter du 1^{er} Mars 2023 :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Agents de maîtrise
- Adjoints administratifs territoriaux
- ATSEM
- Adjoints techniques
- Adjoints du patrimoine

Retenue pour absence

L'IFSE suit le sort du traitement en cas d'arrêt maladie ordinaire.

- 3 premiers mois à plein traitement
- 9 mois suivants à ½ traitement

Situations ne donnant pas lieu à retenue :

- Congés annuels et d'ancienneté
- Heures mobiles sur justificatifs
- Autorisation d'absence pour événements familiaux
- Congés de formation, syndicaux, pour garde d'enfants malades
- Congés de maternité, d'adoption et de paternité
- Jours de naissance
- Accident survenu pendant le temps de service ou pendant le trajet domicile/travail (aller et retour)

Concernant les congés longue maladie et les congés maladie longue durée, ils ne donnent pas lieu au maintien des primes relatives à l'exercice des fonctions (vu l'avis du Conseil d'Etat en date du 22 Novembre 2021, n°448779).



II. Modification de l'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)

Le principe

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce régime indemnitaire.

Cette indemnité repose sur des critères liés :

- Au niveau des fonctions exercées
- A la technicité
- A l'expertise
- A l'expérience ou la qualification de l'agent

Elle est liée au poste occupé par l'agent.

Le montant de l'IFSE est proratisé selon le pourcentage de temps partiel et le nombre d'heures exprimé en 35ème d'un temps complet hebdomadaire fixé à 35 heures.

L'IFSE est attribuée selon 8 niveaux répartis en catégorie et en grades.

Niveau RIFSEEP	Cadre d'emploi	Groupe de fonction	IFSE								
			Montant 2022		Plancher 2023		Plafond 2023		Hausse		
CATEGORIE A			Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuel			
1	Direction des services	G1	Direction des services	-	-	680,00 €	8 160,00 €	3 017,50 €	36 210,00 €	-	-
CATEGORIE B			Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuel		Hausse	
2	Direction des services	G1	Direction des services	350,00 €	4 200,00 €	490,00 €	5 880,00 €	1 456,00 €	17 472,00 €	140,00 €	40,00%
3		G2	Assistance à la direction des services	312,50 €	3 750,00 €	400,00 €	4 800,00 €	1 334,00 €	16 008,00 €	87,50 €	28,00%
CATEGORIE C			Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuel		Hausse	
4	Adjoint administratif	G1	Sujétions particulières	262,50 €	3 150,00 €	336,00 €	4 032,00 €	945,00 €	11 340,00 €	73,50 €	28,00%
5		G2	Agent d'application	212,50 €	2 550,00 €	272,00 €	3 264,00 €	900,00 €	10 800,00 €	59,50 €	28,00%
4	Agent de maîtrise	G1	Chef d'équipe	262,50 €	3 150,00 €	336,00 €	4 032,00 €	945,00 €	11 340,00 €	73,50 €	28,00%
5	Adjoint technique	G1	Responsable équipement Coordination équipe	212,50 €	2 550,00 €	272,00 €	3 264,00 €	900,00 €	10 800,00 €	59,50 €	28,00%
6		G2	Sujétions particulières	200,00 €	2 400,00 €	256,00 €	3 072,00 €	900,00 €	10 800,00 €	56,00 €	28,00%
7		G3	Exposition spécifique	187,50 €	2 250,00 €	240,00 €	2 880,00 €	900,00 €	10 800,00 €	52,50 €	28,00%
8		G4	Agent d'application	125,00 €	1 500,00 €	175,00 €	2 100,00 €	900,00 €	10 800,00 €	50,00 €	40,00%
5	ATSEM	G1	Sujétions particulières	212,50 €	2 550,00 €	272,00 €	3 264,00 €	900,00 €	10 800,00 €	59,50 €	28,00%
7		G2	Agent d'application	187,50 €	2 250,00 €	240,00 €	2 880,00 €	900,00 €	10 800,00 €	52,50 €	28,00%
5	Adjoint du patrimoine	G1	Responsable bibliothèque	212,50 €	2 550,00 €	272,00 €	3 264,00 €	900,00 €	10 800,00 €	59,50 €	28,00%

Le précédent RIFSEEP présentait une rémunération unique par niveau. La nouvelle version intègre des montants plancher (montant minimal pour chaque agent) et des montants plafonds (montant maximal pour chaque agent). Les montants plafonds sont les montants plafonds de l'Etat.

L'ensemble des agents seront placés sur les montants planchers en Mars 2023. Cela représente une hausse brute de l'IFSE de 30% en moyenne. Une réévaluation pourra être faite annuellement en fonction :

- Des évolutions du poste occupé
- De l'évolution professionnelle sur le poste (expérience – expertise – compétences spécifiques)

Périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement.

III. Modification du Complément Indemnitaire Annuel

Le principe

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. L'ensemble des critères utilisés dans la fiche d'entretien d'évaluation annuelle peuvent être pris en compte.

Les critères d'attribution du CIA varient en fonction du poste occupé :

- Encadrant
- Agent

Critères d'attribution du CIA - encadrant	
Atteinte des objectifs	30%
Effort significatif de formation	10%
Management (fédérer son équipe - communication - gestion des conflits)	30%
Organisation ou réorganisation d'un secteur	10%
Esprit d'initiative - Sens du service public - Autonomie	20%

Critères d'attribution du CIA - agent	
Atteinte des objectifs	30%
Effort significatif de formation	10%
Capacité à travailler en équipe ou en autonomie selon le profil	20%
Esprit d'initiative - force de proposition	20%
Sens du service public (relation usagers - capacité d'adaptation - disponibilité)	20%

Les bénéficiaires

Tous les grades et cadres d'emplois de la commune de Reventin-Vaugris sont concernés par le CIA comme sur la précédente version du RIFSEEP.

Montants attribués au titre du CIA

Niveau RIFSEEP	Cadre d'emploi	Groupe de fonction	CIA		
			Plafond 2022	Plafond 2023	Maxi légal
CATEGORIE A					
1	Direction des services	G1 Direction des services	-	4 000 €	6 390 €
CATEGORIE B			Plafond 2022	Plafond 2023	Maxi légal
2	Direction des services	G1 Direction des services	1 850 €	2 380 €	2 380 €
3		G2 Assistance à la direction des services	1 850 €	2 185 €	2 185 €
CATEGORIE C			Plafond 2022	Plafond 2023	Maxi légal
4	Adjoint administratif	G1 Sujétions particulières	1 850 €	1 850 €	1 260 €
5		G2 Agent d'application	1 850 €	1 850 €	1 200 €
4	Agent de maîtrise	G1 Chef d'équipe	1 850 €	1 850 €	1 260 €
5	Adjoint technique	G1 Responsable équipement Coordination équipe	1 850 €	1 850 €	1 260 €
6		G2 Sujétions particulières	1 850 €	1 850 €	1 200 €
7		G3 Exposition spécifique	1 850 €	1 850 €	1 200 €
8		G4 Agent d'application	1 850 €	1 850 €	1 200 €
5	ATSEM	G1 Sujétions particulières	1 850 €	1 850 €	1 260 €
7		G2 Agent d'application	1 850 €	1 850 €	1 200 €
5	Adjoint du patrimoine	G1 Responsable bibliothèque	1 850 €	1 850 €	1 260 €

Un agent ayant atteint 100% des critères énoncés précédemment percevra 100% de la somme du CIA.

Les absences sur l'année sont déduites de la somme finale perçue hors motifs suivants :

- Congés annuels et d'ancienneté
- Heures mobiles sur justificatifs
- Autorisation d'absence pour événements familiaux
- Congés de formation, syndicaux, pour garde d'enfants malades
- Congés de maternité, d'adoption et de paternité
- Jours de naissance
- Accident survenu pendant le temps de service ou pendant le trajet domicile/travail (aller et retour)

La déduction se fait au nombre de jours d'absences divisé par 2. Exemple : Un agent absent 10 jours sur l'année aura une déduction de 5 jours sur le CIA.

La commune étudiera chaque dossier individuellement. Si elle estime que les objectifs et le sens du service public n'ont pas été impactés par les absences, ces 2 critères ne seront pas soumis à la retenue précédemment citée.

Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé une seule fois par année, en Décembre.

Il peut être versé l'année de la réalisation des objectifs et au plus tard l'année qui suit cette réalisation.

Le plafond est proratisé en fonction du temps de travail. L'attribution du CIA fait l'objet d'un entretien avec l'agent concerné.

L'entretien d'évaluation annuelle est l'entretien privilégié pour fixer les objectifs pouvant mener à l'attribution du CIA permettant d'en évaluer les résultats.

IV. Modalités d'application

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} Mars 2023 pour tous les cadres d'emplois de la commune de Reventin-Vaugris.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

La délibération du 18 Décembre 2017 instituant l'ancien modèle du RIFSEEP est abrogée.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Approuve les modifications apportées au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).**
- **Valide le calcul des montants et les dispositions de mise en œuvre du RIFSEEP de la présente délibération.**
- **DIT que les crédits nécessaires seront inscrits dans le budget de la collectivité.**
- **Autorise Madame la Maire à signer tous les documents y afférent.**

Fait et délibéré en Mairie, les jour, mois et an que dessus,
Au registre sont les signatures,
Pour extrait conforme,

En mairie, le 21 février 2023.

Mme la Maire,
Edith RUCHON

