



COMMUNE DE CHEVANNES

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DELIBERATION N° 2023/62

MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

En session ORDINAIRE dans la salle du conseil de la mairie de Chevannes, sous la présidence de Sami BEN OUADA, Maire.

L'an deux mille vingt-trois, le vingt et un Décembre, à 19h00.

Le conseil municipal légalement convoqué, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de M. Sami BEN OUADA, Maire.

Présents : M. BEN OUADA Sami, Mme BOUDOT Marie, M. BEN OUADA Mohamed, , M. GUERBADOT Maël, Mme JOYEAU Mélanie, , M. BOUDOT Stéphane, M. LEONE Nicolas, Mme AMIOT Pascale, M. FREGOLENT Pierre, Mme LEVEAU Sylvie, M. GEOFFROY Didier, Mme DA SILVEIRA Kelly, M. DI CARLO Marc.

Absents excusés : Mme BENHAMDANE Latefa, M. MARAIS Gérard, M. SOZZI François, Mme SOUMAT Nathalie, Mme ROUCHE Diane, M. SOUMAT Alain.

Absents non excusés : Néant

Pouvoirs : M. MARAIS Gérard pouvoir donné à Mme AMIOT Pascale.

Secrétaire de séance : M. BEN OUADA Mohamed

Date de convocation : 17 Décembre 2023

Date d'affichage : 17 Décembre 2023

Nombre de conseillers en exercice : 19

Nombre de présents : 12.

Nombre de votants : 13

Quorum atteint : 12 conseillers présents sur 19





VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L.712-1 et -2, L.714-1, L.714-4 et suivants,

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique et notamment son article 29,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er 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° 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,

VU les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire,

VU l'avis du comité social territorial en date du 26 octobre 2023,

CONSIDERANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP,

CONSIDERANT que le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 permet la généralisation du RIFSEEP à des cadres d'emploi territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP selon les dispositions suivantes :

Article 1 : Bénéficiaires

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir ou autres emplois aidés) ainsi que les agents vacataires ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.





Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- une part variable (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 la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts en fonction des groupes sont définis en annexe de la présente délibération.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux agents de l'Etat.

Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

1. Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2. Définition des critères pour la part fixe (IFSE) :

Au regard de la fiche de poste de l'agent, l'autorité territoriale procède à son rattachement à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe, conformément à la répartition des groupes de fonctions définie en annexe de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent, par arrêté, dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- le groupe de fonctions,
- le niveau de responsabilité,
- le niveau d'expertise de l'agent,
- le niveau de technicité de l'agent,
- les sujétions spéciales (accueil du public, réunions en soirée...) et le degré d'exposition du poste aux risques professionnels (tels que l'exposition physique, la mise en responsabilité prononcée de l'agent dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes, les risques psychosociaux...),
- la transversalité des missions,





- l'expérience professionnelle de l'agent (capacité à exploiter l'expérience acquise, parcours professionnel avant la prise de fonctions),
- la qualification détenue.

Le montant d'IFSE attribué à l'agent fait l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou d'emploi, ainsi qu'en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'un avancement de grade, d'une nomination suite à la réussite d'un concours ou d'une promotion interne.

En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le principe du réexamen n'entraîne pas automatiquement de revalorisation, celle-ci devant être justifiée au regard des critères définis ci-dessus.

Le cas échéant, la part fixe (IFSE) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...).

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière. L'exercice des fonctions de régisseur est pris en compte dans le degré de responsabilité et d'expertise du poste et fait l'objet d'une majoration du montant de l'IFSE, dans la limite des plafonds définis en annexe.

3. Définition des critères pour la part variable (CIA)

Le complément indemnitaire (part variable) tient compte des éléments suivants :

- La réalisation des objectifs,
- Le respect des délais d'exécution,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement,
- L'esprit d'initiative,
- L'adaptabilité.

L'attribution du complément indemnitaire est décidée à l'échelle individuelle. Elle revêt un caractère facultatif et tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'investissement individuel de l'agent dans un projet collectif peut être pris en compte, ainsi que celui nécessaire au bon fonctionnement d'un service en cas d'absence d'un collaborateur. L'appréciation de la manière de servir repose notamment sur l'entretien professionnel au cours duquel le principe du versement, de la modulation ou de la reconduction du complément indemnitaire est évoqué. Son montant est compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Article 4 : Classification des emplois et plafonds





Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé une répartition des postes par groupes de fonctions ainsi que des montants maximums pour chaque groupe de fonctions, en annexe de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Article 5 : Modalités de versement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents à temps partiel et à temps non complet.

La part variable est versée annuellement, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Dans le cas où la quotité de travail effectuée par l'agent au moment du versement éventuel du CIA est différente de la quotité effectuée sur la période évaluée, la part variable sera proportionnelle à la quotité de la période évaluée.

Article 6 : Sort des primes en cas d'absence

Lorsqu'un agent est placé en congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire est écarté à hauteur d'1/30ème par journée d'arrêt maladie, hors journées de carence.

Lorsqu'un agent est placé en congé parental, congé de longue maladie, congé de longue durée et congé de grave maladie, le versement des primes et indemnités est suspendu. Les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent néanmoins acquises.

Le régime indemnitaire de l'agent suit le sort du traitement en cas de :

- Congé annuel,
- Autorisation spéciale d'absence,
- Congé prénatal, postnatal, de maternité, de paternité, d'adoption et tous congés liés aux charges parentales prévus aux articles L.631-1 à L.631-9 du code général de la fonction publique,
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- Congé pour accident du travail,
- Congé pour maladie professionnelle,
- Période préparatoire au reclassement.

Le régime indemnitaire suit le sort du traitement en cas de temps partiel thérapeutique.

Le régime indemnitaire est supprimé dès lors que l'agent :

- Est suspendu de ses fonctions, les primes liées à l'effectivité des missions étant injustifiées,





- Est absent pour fait de grève, une retenue pour service non fait étant alors appliquée sur l'ensemble de la rémunération.

Ces dispositions suivront la réglementation en vigueur.

Article 7 : Maintien à titre personnel

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'obligation de réexamen tous les 4 ans, au vu de l'expérience acquise.

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

DECIDE : d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1er janvier 2024.

DIT que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

Fait à Chevannes et délibéré le 21 Décembre 2023

Pour copie conforme,
Le Maire
Sami BEN OUADA

