

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE LANCIE

Séance du 04 mars 2024

Délibération n° 2024.03.11

NOMBRE DE MEMBRES

- en exercice : 15
- qui ont pris part à la délibération : 11

DATE DE LA CONVOCATION : 26 février 2024

DATE D’AFFICHAGE DE LA CONVOCATION : 27 février 2024

L’an deux mil vingt-quatre, le quatre mars à vingt heures, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s’est réuni au nombre prescrit par la loi à la mairie, sous la présidence de M. Jacky MENICHON.

Présents : Mmes et MM. Gilles ASSANT, Emmanuel CHERMETTE, Denis GAROD, Anne GENY DE FLAMMERCOURT, Isabelle GERENTES, Jean-Pierre LUGARINI, Jacky MENICHON, Annick MONLON, Christiane PESCE, Carole SOULIER et Christophe WAÏT.

Excusés : Mmes et MM. Marie-Laure BOURRAND, Valérie CALLARD, Mathieu POTHERAT et Gaëlle RAYNAUD.

Madame Christiane PESCE est élue secrétaire de séance.

Objet de la délibération : **Modification du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l’Expertise et de l’Engagement Professionnel (RIFSEEP).**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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’État,
Vu l’arrêté du 27 août 2015 pris en application de l’article 5 du 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 l’arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l’article 7 du décret du 20 mai 2014,

Vu l’arrêté du 20 mai 2014 pris pour l’application aux corps d’adjoints administratifs des administrations de l’Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l’arrêté du 19 mars 2015 pris pour l’application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l’Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l’arrêté du 28 avril 2015 pris pour l’application aux corps des adjoints techniques des administrations de l’Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération n° 2018.11.704 du 12 novembre 2018 portant mise en place du RIFSEEP,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 12 février 2024,

Le régime indemnitaire mis en place le 1^{er} janvier 2019 a été l'aboutissement d'un travail et d'une réflexion qui s'inscrit dans la démarche « Satisfaction au travail.

Le régime indemnitaire intitulé RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions des Sujétions de l'Expertise et de l'Expérience Professionnelle) qui se compose de deux éléments :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Après quatre années d'expérimentation un bilan a été établi et a pour objectif d'adapter ce dispositif.

Les adaptations de ce dernier portent sur les thématiques suivantes : les bénéficiaires, le montant de l'IFSE, la prime au mérite CIA, le maintien à titre individuel et l'impact de l'absentéisme sur le versement.

Les nouvelles règles d'attribution du Régime Indemnitaire applicables au 1^{er} mars 2024 ont pour objectif de garantir une gestion cohérente et transparente du Régime Indemnitaire et une équité de traitement entre les agents au regard des missions, niveaux de responsabilité et conditions de travail.

Le comité social territorial a rendu son avis le 12 février 2024 sur cette proposition.

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

- Modifie le dispositif RIFSEEP dans les conditions indiquées en annexe,
- Autorise l'autorité territoriale à fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP, dans le respect des principes définis en annexe,
- Prévoit les crédits correspondants au budget,
- Fixe la date d'application au 1^{er} mars 2024,
- Autorise Monsieur le Maire à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre des dispositions de la présente délibération.

La présente délibération sera transmise à Monsieur le Sous-Préfet de Villefranche sur Saône.

Fait et délibéré, les jour, mois et an ci-dessus.

Le Maire,
Jacky MENICHON



La secrétaire,
Christiane PESCE





MODIFICATION DU RIFSEEP au 1^{er} mars 2024

Annexe à la délibération n° 2024.03.11 du Conseil municipal du 4 mars 2024

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, les articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 à -6 et L.714-8,

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'État,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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'État,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération du Conseil municipal n° 2018.11.704 du 12 novembre 2018 instaurant le RIFSEEP, applicable à compter du 1^{er} janvier 2019,

Vu l'avis du comité social territorial en date **du 12 février 2024**,

Le régime indemnitaire intitulé RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions des Sujétions de l'Expertise et de l'Expérience Professionnelle) qui se compose de deux éléments :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Après quatre années d'expérimentation un bilan a été établi, il a pour objectif d'adapter ce dispositif.

Les adaptations du dispositif portent sur les thématiques suivantes : la maladie, les bénéficiaires, le montant de l'IFSE, la prime au mérite CIA, le maintien à titre individuel.

Les nouvelles règles d'attribution du Régime Indemnitaire applicables au 1^{er} Mars 2024 ont pour objectif de garantir une gestion cohérente et transparente du Régime Indemnitaire et une équité de traitement entre les agents au regard des missions, niveaux de responsabilité et conditions de travail.

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1. BENEFICIAIRES

Les agents concernés par l'attribution du Régime Indemnitare tel que décrit dans la présente délibération sont :

- Les agents stagiaires,
- Les agents titulaires,
- Les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent, à savoir sur la base des articles de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 suivants :
 - Article 3-1 : pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels,
 - Article 3-2 : pour faire face à une vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
 - Article 3-3 : pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté, lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- Les agents contractuels recrutés pour un accroissement temporaire d'activité, sur le fondement de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dont la durée du contrat de travail initial est d'au moins 12 mois.

Les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, pour faire face à un accroissement saisonnier ou à un accroissement temporaire d'activité dont la durée du contrat de travail est inférieure à 12 mois, ainsi que les agents de droit privé (contrats aidés, apprenti...), ne sont pas concernés par la présente délibération.

ARTICLE 2. DATE D'APPLICATION

Le présent Régime Indemnitare entrera en vigueur au 1^{er} mars 2024 pour les cadres d'emplois éligibles et représentés dans la Collectivité :

- Filière Administrative : Attachés, Rédacteurs, Adjoints Administratifs
- Filière Technique : Adjoints Techniques
- Filière Médico-Sociale : Agents Spécialisés des écoles maternelles
- Filière Animation : Adjoints d'animation

TITRE II – L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

ARTICLE 3. DETERMINATION DE L'IFSE

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé par l'agent. Son montant est fixé selon le niveau de responsabilités et d'expertise requis pour l'exercice des fonctions occupées. Chaque poste est réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels suivants, définis par le Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement hiérarchique, notamment au regard :
 - Des responsabilités d'encadrement hiérarchique direct (en nombre d'agents encadrés directement en qualité de N+1)
 - Des responsabilités d'encadrement hiérarchique indirect (en nombre d'agents encadrés indirectement en qualité de N+2 et supérieur)
 - Des responsabilités d'encadrement hiérarchique non permanentes ou particulières (stagiaires, saisonniers, bénévoles, ... ; en nombre d'agents et en durée)
 - Du niveau d'encadrement dans l'organigramme hiérarchique

- Des fonctions d'encadrement non hiérarchique, de coordination, ou de conduite de projet, notamment au regard :
 - Des responsabilités de coordination de services ou de partenaires extérieurs hors liens hiérarchiques (en nombre de personnes ou de partenaires)
 - Des responsabilités de conduite de projet ou d'opération (en régularité et en volume)

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions au regard :
 - Du niveau de technicité, d'expertise, de connaissances ou spécialité requis pour le poste occupé
 - Du niveau de qualification requis pour l'exercice du poste (en niveau de diplôme ou équivalent et en fonction de la catégorie statutaire)
 - Du niveau d'expérience requis pour l'exercice du poste
 - Du niveau de responsabilité de gestion d'un budget (en termes de volume de budget géré et/ou de participation ou non à l'intégralité de la chaîne budgétaire)
 - De la diversité des missions et des domaines de compétences du poste occupé

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (conditions de travail liées au poste) et relatifs à :
 - L'importance de l'exposition au risque d'accident ou de maladie professionnelle
 - L'importance des contraintes particulières des postes telles que (liste non exhaustive) : le travail en extérieur, l'exposition au bruit, l'exposition au public, les horaires atypiques, le travail isolé, les déplacements fréquents, l'effort physique, l'impératif de ponctualité, l'inéligibilité au télétravail,
...
 - Le niveau d'exposition au stress du poste (charge de travail, tension mentale et nerveuse, obligation de réactivité, ...)
 - Le niveau de responsabilités du poste (sur le matériel utilisé, la sécurité d'autrui, la gestion d'énergie...)

Sont ainsi définis 7 groupes de fonctions répartis en 3 catégories :

Groupe de Fonctions	Cadre d'emploi	Emplois concernés	Plancher <u>mensuel</u> IFSE (en €)	Plafond <u>mensuel</u> IFSE (en €)	Plafond <u>total annuel</u> IFSE (en €)
A1	Attachés	Direction Générale (DGS, DGA)	600	3 000	36 000
A2	Attachés	Responsables de service	300	2 650	31 800
B1	Rédacteurs	Responsables de service	250	1 450	17 400
B2	Rédacteurs	Gestionnaires (finance, RH, archives...)	230	1 330	15 960
C1	Adjoint administratif, Adjoint technique, Adjoint d'animation,	Responsables de service, coordinateur centre technique, responsables de secteur (médiathèque/bibliothèque, technique.), chargés de mission (ex : chargé d'action culturelle, coordinateur contrat enfance-jeunesse, assistant de prévention, instructeur	200	945	11 340

	ATSEM	ADS, technicien eau et assainissement, technicien SPANC...)			
C2	Adjoint administratif, Adjoint technique, Adjoint d'animation, ATSEM	Référents (ex : scolaire/périscolaire, accueil, entretien scolaire, entretien ménager ...), Gestionnaires (finances, RH...), Assistant(e)s (administratif, culturel, tourisme, direction...), Assistant(e)s culturel spécialisé, Assistant culturel chargé d'équipement, Directeurs ALSH, Agent technique spécialisé	170	900	10 800
C3	Adjoint administratif, Adjoint technique, Adjoint d'animation, ATSEM	Agents techniques, agents d'entretien, agents administratifs, agents d'accueil, agents scolaire-périscolaire, ASVP, animateurs	150	650	7 800

ARTICLE 4. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Au regard de la fiche de poste, l'autorité territoriale procède à une cotation du poste occupé par l'agent, à l'aide de la grille d'analyse des postes, et rattache le poste au groupe de fonction qui lui correspond.

Dans la limite des plafonds annuels de chaque groupe de fonctions, l'autorité territoriale fixe les montants individuels d'IFSE, en tenant compte de la cotation du poste, du groupe de fonction correspondant et de l'expérience professionnelle individuelle des agents.

L'IFSE est fonction de l'expérience professionnelle individuelle qui s'apprécie au regard des critères suivants :

- Capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit l'ancienneté,
- Connaissance du poste et de l'environnement professionnel,
- Parcours professionnel avant l'arrivée sur son poste actuel (diversité du parcours privé/public, secteurs, collectivités, postes), mobilité.

L'IFSE est versée mensuellement et appliquée au prorata du temps de travail. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

ARTICLE 5. REEXAMEN DU MONTANT INDIVIDUEL DE L'IFSE

Le montant individuel attribué à chaque agent fait l'objet d'un réexamen au regard des critères et selon les modalités définies précédemment, sans obligation de revalorisation :

- En cas de changement de fonctions et de modification de la fiche de poste,
- En cas de changement de grade à la suite d'un avancement, d'une promotion ou de la réussite à un concours,
- Tous les ans au moment des entretiens professionnels, pour tenir compte de l'évolution de l'expérience professionnelle et de la mise à jour éventuelle de la fiche de poste.

TITRE III – LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

ARTICLE 6. DETERMINATION DU CIA

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- L'efficacité dans l'emploi et la qualité du service rendu de l'agent au regard :
 - o De la contribution à la réalisation des objectifs fixés,
 - o Du respect des délais fixés,
 - o De la qualité du travail réalisé,
 - o De l'effort d'anticipation et de la réactivité,

- Les compétences professionnelles et techniques de l'agent au regard :
 - o Des connaissances et maîtrises des savoir-faire et procédés,
 - o De la connaissance de l'environnement professionnel,
 - o De la maîtrise de l'expression écrite et orale,
 - o Du respect des procédures et des règles internes,
 - o De l'aptitude à animer une équipe / encadrer,
 - o De l'aptitude à décider,

- Les qualités personnelles et relationnelles de l'agent au regard :
 - o Du sens du service public et de la recherche de la satisfaction du bénéficiaire,
 - o De la capacité d'initiative et de l'autonomie,
 - o De l'adaptation aux autres (langage et comportement) et à la collaboration,
 - o De la motivation et de l'implication,
 - o De la disponibilité,
 - o De l'assiduité et de la ponctualité,
 - o De l'aptitude à prendre du recul et/ou se remettre en question,
 - o De l'aptitude à apprendre et à progresser.

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Groupe de Fonctions	Cadre d'emploi	Emplois concernés	Plafond <u>annuel</u> (en €)
A1	Attachés	Direction Générale (DGS, DGA)	6 390
A2	Attachés	Responsables de service	5 670
B1	Rédacteurs	Responsables de service	2 380
B2	Rédacteurs	Gestionnaires (finance, RH, archives...), maîtres-nageurs, assistance de direction	2 185
C1	Adjoint administratif, Adjoint technique, Adjoint d'animation, ATSEM	Responsables de service, coordinateur centre technique, responsables de secteur (médiathèque/bibliothèque, technique.), chargés de mission (ex : chargé d'action culturelle, coordinateur	1 260

		contrat enfance-jeunesse, assistant de prévention, instructeur ADS, technicien eau et assainissement, technicien SPANC...)	
C2	Adjoint administratif, Adjoint technique, Adjoint d'animation, ATSEM	Référents (ex : scolaire/péri, accueil, entretien scolaire, entretien ménager, accueil/entretien piscine, gymnase...), gestionnaires (finances, RH...), Assistant(e)s (administratif, culturel, tourisme, direction...), Assistant(e)s culturels spécialisés, Assistant culturel chargé d'équipement, Directeurs ALSH, Agent technique spécialisé	1 200
C3	Adjoint administratif, Adjoint technique, Adjoint d'animation, ATSEM	Agents techniques, agents d'entretien, agents administratifs, agents d'accueil, agents scolaire-périscolaire, ASVP, animateurs	1 140

ARTICLE 7. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

Le CIA est une prime liée à la manière de servir et à la performance de l'agent, qui s'apprécie au regard des résultats obtenus par l'agent notamment évalués lors des entretiens professionnels.

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Au regard des résultats des entretiens professionnels annuels, et notamment en fonction de l'appréciation générale de l'agent, l'autorité territoriale décide du montant individuel du CIA.

Le CIA individuel est attribué selon le niveau d'appréciation générale de l'agent :

Appréciation générale de l'agent	Peu satisfaisant	Satisfaisant	Très Satisfaisant	Exceptionnel
Eligibilité au CIA	Plus de 2 critères Peu Satisfaisant : PAS DE CIA	Au moins 14 critères Satisfaisant sur 18* : Eligible à la PRIME AU MERITE soit 50% du plafond	Au moins 9 critères Très Satisfaisant sur 18* : Eligible à la PRIME AU MERITE soit 50% du plafond Au moins 14 critères Très Satisfaisant sur 18* : Eligible à la PRIME EXCEPTIONNELLE soit 100% du plafond	Au moins 3* critères Exceptionnel : Eligible à la PRIME EXCEPTIONNELLE soit 100% du plafond

*proratisé au nombre de critères évalués

Le CIA est versé annuellement et appliqué au prorata du temps de travail.

Le montant individuel attribué à chaque agent fait l'objet tous les ans d'un réexamen au regard des critères et selon les modalités définies précédemment, sans obligation d'attribution.

La prime CIA ne peut être versée aux agents ayant moins d'une année complète d'expérience professionnelle dans la collectivité.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

TITRE II – MODALITES COMPLEMENTAIRES DE VERSEMENT DU RIFSEEP

ARTICLE 8. EXCLUSIVITE

Le RIFSEEP est exclusif de toute autre prime ou indemnité, à l'exception de :

- L'Indemnités d'Astreinte, définie par le décret n°2005-542 du 19 mai 2005,
- L'Indemnité Horaire pour Travaux supplémentaires, définie par l'article 2 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002,
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés définie par l'arrêté ministériel du 19 août 1975.

ARTICLE 9. MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL

À la vue des différents éléments constituant le Régime Indemnitaire, le montant individuel des primes et indemnités détenues par les agents de la Collectivité antérieurement à l'application du RIFSEEP dans la Collectivité, est garanti à l'ensemble des agents de la Collectivité, tant que le montant du RIFSEEP est inférieur au montant de Régimes Indemnitaire détenu par les agents de la collectivité antérieurement à l'application du RIFSEEP dans la Collectivité.

ARTICLE 10. IMPACT DE L'ABSENTEISME SUR LE VERSEMENT DU RIFSEEP

Le Régime Indemnitaire (IFSE, CIA et y compris le maintien à titre individuel) décrit dans cette délibération suivra le sort du traitement indiciaire.

Il sera, en particulier :

- Supprimé en totalité en cas de grève ou de suspension au prorata du nombre de jours ou d'heures d'absence,
- Maintenu en totalité pendant les congés annuels, récupérations (dont RTT), autorisations spéciales d'absence, jours de formation, congé pour invalidité temporaire imputable au service, congés de maternité (y compris congés pathologiques), congés de paternité, congés d'adoption et congés pour formation syndicale,
- Versé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas de Temps partiel Thérapeutique et lorsqu'un agent bénéficie d'une période préparatoire au reclassement

S'agissant des absences pour raison de santé en cas de congé de longue maladie, congé de longue durée et congé de grave maladie, le RIFSEEP sera supprimé en totalité conformément au décret n°210-997 du 26 août 2010.