



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DATE DE  
CONVOCAZION

18/01/2024

DATE D’AFFICHAGE

18/01/2024

NOMBRE DE  
CONSEILLERS

EN EXERCICE	23
PRESENTS	12
VOTANTS	14

N° 2024-014-13

L’an deux mille vingt-quatre,  
Le Mardi vingt-trois Janvier à dix-neuf heures,  
le Conseil Municipal légalement convoqué, s’est réuni à la Mairie,  
en séance publique, sous la présidence de Monsieur Franck PERO, Maire  
Etaient présents :

Franck PERO, Anne COUPLEZ, Nicolas ROBIN, Jérémy MESSAOUDI, Isabelle AMARIGLIO, Pierre ARMAND, Joseph MASSARD, Mylène BEYAERT, Sylvie BERNARD-MUZE, Martine BOLIN-SIMIAN, Ingrid DUPUIS et Xavier SIBILLE.

Formant la majorité des membres en exercice

Absents avec pouvoir :

Séverine VINCENDEAU, a donné procuration à Franck PERO,  
Camille FLEURY, a donné procuration à Nicolas ROBIN.

Absents :

Daniel RATAJCZAK, Jean-Pierre LONCQ, Sandrine VENTRE, Frédéric GUARCH-FERRER, Béranger MARTIN, Christian ROERO, Cynthia RENAUDIER-HOLOTA, Patrick BERNARD et Patrick GAZAN.

Madame Anne COUPLEZ a été élu(e) Secrétaire.

**OBJET :**

### **MODIFICATION DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL DE LA COMMUNE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L’EXPERTISE ET DE L’ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Monsieur le Maire rappelle à l’Assemblée, les régimes indemnitaires des agents de la Commune, et notamment les indemnités prévues par délibérations n° 2016-125-03 en date du 12 décembre 2016 et n° 2017-85-02 en date du 15 décembre 2017.

Il propose de réviser le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP), afin de :

- Disposer d’un système de rémunération lisible, transparent et équitable ;
- Garantir une juste adéquation entre la rétribution versée et la contribution fournie ;
- Récompenser la prise de responsabilités et la réussite aux concours et examens professionnels ;
- Améliorer la cohérence des barèmes de rémunération des agents exerçant des fonctions de niveau comparable ;

- Soutenir le pouvoir d'achat des agents et notamment les plus bas salaires ;
- Indexer le régime indemnitaire à la valeur du point d'indice.

Il énumère les textes de référence, relatifs aux nouveaux régimes indemnitaires à mettre en place.

Il rappelle que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA sont fixés par arrêté ministériel.

Ce nouveau régime indemnitaire serait alors applicable dans la collectivité, à compter du 1er Février 2024.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 11 janvier 2024, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

Constate que l'ensemble des agents titulaires (ou stagiaires) et contractuels de droit public des cadres d'emplois suivants, sont concernés :

- Filière Administrative :
  - o Les Attachés Territoriaux,
  - o Les Adjoints Administratifs Territoriaux.
- Filière Technique :
  - o Les Techniciens Territoriaux,
  - o Les Adjoints Techniques Territoriaux.
- Filière Animation :
  - o Les animateurs Territoriaux,
  - o Les Adjoints d'Animation Territoriaux.
- Filière Culturelle (Secteur Patrimoine et Bibliothèques) :
  - o Les Assistants Territoriaux de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques,
  - o Les Adjoints Territoriaux du Patrimoine.

- Filière Médico-Sociale (Sous Filière Sociale)
  - o Les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles.

Les agents de la filière Police Municipale (les Agents de Police Municipale) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conservent donc leur régime indemnitaire actuel.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État et selon les critères fixés, pour chaque prime, par la présente délibération.

Pour l'État, chaque part de l'indemnité est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants plafonds applicables aux agents de la Commune de Bras sont fixés au niveau des montants plafonds annuels réglementaires. Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Dit que, conformément au Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire :

- Lors des congés de maladie ordinaire (CMO), du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), du temps partiel thérapeutique et durant la période de préparation au reclassement (PPR), le montant de l'I.F.S.E. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- Lors des congés annuels et des congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, les montants ne sont pas réduits au prorata des périodes d'absence, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.
- Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant de l'I.F.S.E. est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d'1/30ème du montant de l'IFSE sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Dit que l'attribution individuelle sera décidée par le Maire de la Commune de Bras et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Précise qu'à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, est maintenu, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

### **L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Décide, qu'afin de déterminer les montants minimum et maximum à verser aux agents, il convient d'attribuer une cotation à chaque poste (un nombre de points) suivants les critères ci-après définis :

Catégorie de cotation	Critères de cotation	Définition des critères	Nombre de point
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau d'initiative, de conception	Les activités liées au poste sont simples et clairement définies, les solutions à apporter découlent des connaissances ou des procédures existantes.	1 point
		Les activités liées au poste sont simples, mais supposent une réflexion et une adaptation des méthodes de travail pour atteindre le but poursuivi.	2 points
		Les activités liées au poste sont variées, et supposent une réflexion ou une analyse afin de sélectionner la procédure, ou au besoin, d'en créer une nouvelle	3 points
		Les actions à mener découlent d'une réflexion poussée des actions stratégiques prioritaires pour atteindre les objectifs généraux de la structure	4 points
	Niveau d'encadrement, de pilotage, de coordination	Encadrement d'agents de cat C	1 point
		Encadrement d'agents de cat B et C	2 points
		Encadrement d'agents de cat A et B	3 points
		Encadrement d'agents de cat A	4 points

Catégorie de cotation	Critères de cotation	Définition des critères	Nombre de point
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions		Missions simples ne nécessitant pas de connaissances particulières acquises au-delà de la scolarité obligatoire. Suppose une simple adaptation aux procédures existantes et un apprentissage à très court terme	1 point
		Mise en œuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier (CAP ou BEP), ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire	2 points
		Missions nécessitant des connaissances théoriques et/ou techniques acquises au cours d'une formation diplômante de type bac pro ou bac + 2 ou au cours d'un apprentissage réalisé à court ou à moyen terme	3 points
		Missions nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation supérieure (niveau licence) et/ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme	4 points
		Missions nécessitant des connaissances approfondies acquises dans le cadre d'une formation supérieure (niveau master) et/ou par une pratique professionnelle acquise sur plusieurs années	5 points
		Missions supposant l'acquisition de savoirs théoriques et techniques complexes et variés conjugués à une expérience diversifiée de plusieurs années. Le niveau d'expertise peut constituer un appui ressources pour la structure	6 points

Catégorie de cotation	Critères de cotation	Définition des critères	Nombre de point
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste		Aucune sujétion particulière	0 point
		Le poste suppose un effort physique soutenu de manière occasionnelle	1 point
		Le poste suppose un effort physique soutenu et régulier	2 points
		Le poste est soumis à un stress augmentant de manière occasionnelle les risques de tension et d'anxiété	1 point
		Le poste est soumis à un stress augmentant les risques de tensions ou d'anxiété	2 points
		Le poste est soumis à des contraintes horaires occasionnelles en raison des missions allouées (réunions, évènementiel, ...)	1 point
		Le poste est soumis à des contraintes horaires régulières en raison des missions allouées (réunions, évènementiel, horaires décalés ou tardifs...)	2 points
		Travailleur isolé / travailleur de nuit	3 points



Cette cotation sera assortie d'un point supplémentaire afin de tenir compte de la précarité liées à un temps de travail imposé à un agent par la collectivité territoriale inférieur à 80 %.

La part complémentaire « IFSE régie » : Elle peut être versée aux agents responsables d'une régie de recettes ou d'avances. Le montant de cette part suit les dispositions en vigueur fixées par arrêté ministériel et relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents.

Le montant de la part complémentaire « IFSE téléphone » est fixé à 20 € par mois pour l'utilisation du téléphone personnel à usage professionnel et additionné à la cotation.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Barème par catégorie (pour un taux d'emploi à 100 %)

Cotation	Montant plancher mensuel Cat C	Montant plafond mensuel Cat C	Montant plancher mensuel Cat B	Montant plafond mensuel Cat B	Montant plancher mensuel Cat A	Montant plafond mensuel Cat A
5	125	225	175	275	250	350
6	175	275	225	325	300	400
7	225	325	275	375	350	450
8	275	375	325	425	400	500
9	325	425	375	475	450	550
10	400	525	450	575	525	650
11	475	600	525	650	600	725
12	575	700	625	750	700	825
13	675	800	725	850	800	925
14	775	925	825	975	900	1050
15	875	945	925	1075	1000	1150

Précise que l'IFSE sera indexée sur la valeur du point d'indice et sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Dit que le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
- tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

## **Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)**

Son montant tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire, évalués lors d'un entretien professionnel annuel mené par le supérieur hiérarchique direct.

Le CIA peut être versé en une ou deux fois.

Dit que pour en bénéficier l'agent devra répondre aux conditions suivantes :

- Être bénéficiaire d'un contrat de droit public
- Justifier de 3 mois d'ancienneté dans la période de référence
- Être présent sur le mois de versement du CIA

Le CIA sera constitué d'une part fixe et d'une part variable.

Pour la détermination de ces montants, ceux-ci ne devront pas dépasser les plafonds annuels applicables au corps de l'État concerné.

o La part fixe :

Décide qu'un montant unique par agent est fixé à 1000 € par an (valeur de référence du point d'indice du 1<sup>er</sup> janvier 2024).

Précise que la part fixe sera versée annuellement (sur la paie du mois de novembre de l'année concernée).

Le montant de la part fixe sera indexé sur la valeur du point d'indice (PI) du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivant la formule suivante :

$$\frac{1000 \text{ € valeur du PI du } 1^{\text{er}} \text{ janvier N}}{\text{valeur PI de référence}}$$

Le montant de la part fixe sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent + ses heures complémentaires réalisées dans la période de référence (La période de référence est du 01/10/N-1 au 30/09/N)

Si la part fixe du CIA est inférieur à la Prime de Fin d'Année attribuée en 2023, la différence sera versée automatiquement dans la part variable.

o La part variable :

Décide que la part variable sera attribué suivant l'engagement professionnel et la manière de servir autour de 5 situations :

- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions conduisant à produire des résultats supérieurs à l'attendu,
- La prise en charge de missions supplémentaires dans le cadre d'un remplacement long, impliquant ou non une prise de responsabilités,
- Le pilotage ou la participation réussi (e) à un projet impactant de façon sensible le fonctionnement de la collectivité,
- La participation réussie à des tâches ne relevant pas directement de son champ de responsabilités,
- La réussite d'un concours ou d'un examen professionnel suivie d'une nomination dans la collectivité.

Dit que le montant maximum annuel de la part variable est fixé à 1 100 €. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Précise que la part variable sera versée annuellement (sur la paie du mois de décembre de l'année concernée).

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an susdits,  
Suivent les signatures .....

Pour copie conforme et certifiée exécutoire par le Maire, compte tenu de la transmission et de la publication le 31 Janvier 2024.

Le Maire,

