

**COMMUNE DE GRIGNON****Extrait du registre des Délibérations du Conseil Municipal****Délibération n°2023.06.26\_07**

**Le 26 juin deux mil vingt-trois**, à dix- huit heures trente minutes, le Conseil Municipal de la Commune de GRIGNON, dûment convoqué s'est rassemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur François RIEU, Maire, en session ordinaire.

**Étaient présents :** Annette BELLANGER – Lina BLANC- Corinne BUSALB- Michel CREMONE - Pascal DUMONT -Rémi FERRONT- Virginie GARDET-Jean-Pierre MARGUERIE- Valérie MATHE- -Nicole RECORDON- François RIEU - Olivier RUFFIER - David TORDJMANN.

**Étaient excusés :** André CARRABIN– Thierry BINET - Bernard FUMEY (pouvoir à David TORDJMANN) Stéphanie MARTIN (pouvoir à Valérie MATHE)

Secrétaire de Séance : David TORDJMANN.

Date de convocation : le 19 juin 2023

Nombre de Conseillers en exercice : 17

Présents : 13

Excusés : 1

Absents : 1

Pouvoirs : 2

Votants : 15

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

073-217301308-20230626-2023-06-2607-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 28/06/2023

Rapporteur : Annette BELLANGER

**DELIBERATION 7 : PERSONNEL : Modification de la délibération N° 2021.11.19\_02 -Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

**VU** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

**VU** la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

**VU** la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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 Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'Etat ;

**VU** le décret n°2015-661 modifiant 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°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

**VU** l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'État relevant du ministre de l'intérieur 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 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

**VU** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

**VU** la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

**VU** la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

**VU** les délibérations instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité :

- Délibération 2017.01.30\_6 du 30 janvier 2017.
- Délibération 2018.07.09\_01 du 9 juillet 2018.
- Délibération 2018.09.24\_01 du 24 septembre 2018.
- Délibération 2020.11.09\_06 du 9 novembre 2020.
- Délibération 2021.11.19\_02 du 19 novembre 2021

Considérant que conformément à l'article 2 du décret N° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses agents

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le RIFSEEP qui a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles ;

Considérant le caractère exclusif du RIFSEEP qui se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus à l'article 111 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984.

Considérant l'architecture en deux parts du RIFSEEP :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) lié au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution.

### ***Article 1 : Bénéficiaires***

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet et à temps partiel.

Le régime indemnitaire est étendu aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables recrutés en application des articles 3.1, 3.2, 3.3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 à condition qu'ils puissent justifier de 6 mois de présence sur les 18 derniers mois (le régime indemnitaire leur sera versé à partir de 13 mois de présence).

#### **I. Instauration de l'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :**

### ***Article 2 : Détermination des groupes de fonction et des montants maxima.***

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, l'autonomie, la diversité des domaines de compétence, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. À noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité, notamment au regard des indicateurs suivants : disponibilité, confidentialité, déplacements fréquents.

Monsieur le Maire propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et les montants annuels correspondants comme suit :

| <b>Détermination de l'IFSE par cadre d'emplois</b> |  |  |
|--|--|--|
| <b>Groupes</b>                                     | <b>Emplois concernés</b>   | <b>Montants annuels maximum de l'IFSE<br/>Agents non logés</b> |
| <b>ATTACHES TERRITORIAUX</b>                       |  |  |
| Groupe 1   | Directeur / directrice des Services  | 16 000 €   |
| <b>REDACTEUR<br/>Sans changement</b>               |  |  |
| Groupe 1   | Adjoint Directeur / directrice des services  | 12 000 €   |
| <b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS<br/>Sans changement</b> |  |  |
| Groupe 2   | Assistant Accueil Exécution services techniques – urbanisme – comptabilité – gestion RH. | 10 000 €   |
| <b>ATSEM</b>                                       |  |  |
| Groupe 1   | ATSEM  | 10 000 €   |
| <b>TECHNICIEN</b>                                  |  |  |

|                              |  |          |
|------------------------------|--|----------|
| Groupe<br>1                  | Responsable des services<br>techniques             | 10 000 € |
| <b>AGENT DE MAITRISE</b>     |  |          |
| Groupe<br>1                  | Agent de maitrise territoriaux                     | 10 000 € |
| <b>ADJOINTS TECHNIQUES</b>   |  |          |
| Groupe<br>2                  | Adjoints Techniques- Agent<br>péri scolaire- APC - | 10 000 € |
| <b>ADJOINT DU PATRIMOINE</b> |  |          |
| Groupe<br>1                  | Adjoint du Patrimoine                              | 10 000 € |

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

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

### **Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- En dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- L'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- La connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interactions avec les partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décision et de consultation...)
- La gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis ou induisant une exposition renforcée et prolongée et des sujétions nouvelles.
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens),
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit l'ancienneté (diffuse son savoir à autrui, force de proposition).

#### **Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE**

L'IFSE est versée mensuellement sauf pour les cadres emplois suivants :

|                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| CADRE EMPLOI           | VERSEMENT EN NOVEMBRE |
| ATSEM                  |                       |
| TECHNICIEN TERRITORIAL |                       |
| AGENT de MAITRISE      |                       |
| AGENTS TECHNIQUES      |                       |
| AGENTS DU PATRIMOINE   |                       |

#### **Article 5 : Règles applicables en cas d'absence**

L'IFSE constitue un complément de rémunération. En conséquence, lorsque l'agent est placé en congés de maladie ordinaire, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement, en application des dispositions de l'article 1 du décret n°2010-997 du 26 août 2010.

En cas de congé de longue maladie, longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de service ou de travail, maladies professionnelles reconnues ou pour tout type de formation professionnelle ou syndicale.

## **II. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)**

### **Article 1 : Principe**

Le versement du CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Il est proposé au conseil municipal que le CIA s'appuie sur les critères suivants :

| <b>Devoirs professionnels communs</b>  |
|--|
| <b>Sens du service public</b>  |
| S'attacher à rendre un service de qualité  |
| Se rendre disponible pour accueillir tous les publics avec courtoisie et efficacité. |
| S'engager à répondre dans les délais annoncés.                                       |
| S'engager à prendre en compte les suggestions et réclamations                        |
| Faciliter l'accompagnement des démarches pour les personnes à mobilité réduite.      |
| Accueillir de manière adaptée les personnes en difficultés                           |
| <b>Efficacité dans l'emploi</b>  |
| <b>Respect des règles</b>  |
| Être ponctuel  |

|  |
|--|
| Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité  |
| Respecter les consignes de la hiérarchie, les règles et les procédures en vigueur                            |
| Savoir rendre compte régulièrement   |
| Prendre soin du matériel confié et signaler tout dysfonctionnement   |
| <b>Organisation et qualité du travail</b>  |
| Apporter du soin à l'exécution, et à la finition de son travail(rigueur)                                     |
| S'adapter aux changements et aux évolutions  |
| Tirer les leçons de l'expérience   |
| Pallier les absences de ses collègues pour assurer les nécessités de service                                 |
| <b>Qualités relationnelles</b>   |
| <b>Comportement</b>  |
| Entretenir des relations de qualité avec ses collègues (respect-ouverture au dialogue)                       |
| Entretenir des relations de qualité avec sa hiérarchie (respect-ouverture au dialogue)                       |
| Adopter son comportement aux différentes situations professionnelles (maîtrise de soi-gestion des émotions)  |
| <b>Sens du travail en équipe</b>   |
| Capacité à s'intégrer et /ou maintenir son intégration dans une équipe                                       |
| Faciliter l'intégration de nouveaux arrivants (agents -élus)   |
| Contribuer à favoriser un climat de travail agréable et développer une attitude positive au sein de l'équipe |
| Contribuer à la réalisation d'objectifs collectifs   |
| Partager les informations  |
| Prendre les dispositions nécessaires pour pallier à son absence programmée ou non                            |

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions comme suit :

| <b>Groupes</b>                                   | <b>Emplois concernés</b>   | <i>CIA montants annuel maximum</i> |
|--|--|------------------------------------|
| <b>Cadre d'emplois des attachés</b>              |  |                                    |
| Groupe 1   | Directeur/ directrice des services   | 850 €                              |
| <b>Cadre d'emplois des rédacteurs</b>            |  |                                    |
| Groupe 1   | Adjoint Directeur / directrice des services  | 425 €                              |
| <b>Cadre emplois des adjoints administratifs</b> |  |                                    |
| Groupe 2   | Assistant Accueil Exécution services techniques – urbanisme – comptabilité – gestion RH. | 300 €                              |
| <b>Cadre d'emplois des ATSEM</b>                 |  |                                    |
| Groupe 1   | ATSEM  | 300 €                              |
| <b>Cadre emplois des techniciens</b>             |  |                                    |
| Groupe 1   | Responsable des services techniques  | 425 €                              |
| <b>Cadre emplois des agents de maîtrise</b>      |  |                                    |

|   |   |       |
|---|---|-------|
| Groupe 1  | Agents de maîtrise territoriaux                 | 300 € |
| <b>Cadre d'emplois des adjoints techniques</b>    |   |       |
| Groupe 2  | Adjoints Techniques- Agent péri scolaire- APC - | 300 € |
| <b>Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine</b> |   |       |
| Groupe 1  | Responsable de la bibliothèque municipale       | 300 € |

Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend. Ce coefficient est déterminé par les résultats de l'évaluation professionnelle et sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir. Ce complément indemnitaire est facultatif. Son versement n'est ni obligatoire ni automatique

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

À noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP.

**Article 2 : Périodicité de versement du CIA.**

Le CIA est versé annuellement en juin ou octobre après les évaluations professionnelles.

**Article 3 : Règles applicables pendant les absences.**

Il est décidé qu'en ce qui concerne les modalités de maintien ou de suppression des primes et indemnités et notamment dans le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat.

Enfin, le régime indemnitaire susmentionné constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption. Il est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire. Lorsqu'un congé pour longue maladie ou de longue durée est pris à la suite d'un congé de maladie ordinaire alors les primes versées lors de ce dernier demeurent acquises pour l'agent.

**Article 4 : Clause de sauvegarde.**

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales prévue à l'article 6 du décret N° 2014-513 du 20 mai 2014. Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront jusqu'au prochain de fonctions, au titre de l'IFSE, a minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

**Article 5 : Date d'effet.**

Les dispositions de la présente délibération prennent effet dès que la délibération est devenue exécutoire.

**Article 6: Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

**Article 7 : Abrogation des délibérations précédentes**

- Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

**Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide par :**

|             |    |
|-------------|----|
| Abstentions |    |
| Contre      |    |
| Pour        | 15 |

- **D'INSTAURER** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- **RAPPELE** que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- **INSCRIT** au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.

A GRIGNON, le 26 juin 2023.

Le Maire,

François RIEU

Ainsi Délibéré, le jour, mois et an susdits  
Pour extrait certifié conforme,  
Certifié exécutoire par le Maire,  
compte tenu de  
la réception en Préfecture le (Voir  
cachet) :  
Et de la publication, le