

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

L'an deux mil vingt-quatre, le 4 avril, à 20 h, le Conseil municipal s'est réuni salle Sèvria, sous la présidence de Vincent MAGRÉ, Maire, à la suite de la convocation adressée par Monsieur le Maire le 29 mars 2024.

Étaient présents :

Vincent MAGRÉ
Philippe FORMENTEL
Vanessa PAGEOT
Jean-Luc VIAUD
Elodie CAMIER
Jean-Marie MOREL
Aurélie ARQUIER
Jean-Yves ARTAUD
Jocelyne LANDRON
Jean-Marie CAMIER
Pierre NOBLET
Philippe ROUSSEAU
Patrice CHOIMET
Elise LE BAIL
Amélie GOUTH
Vincent PÉRUSET
Serge LAFFONTAS
Agnès PARAGOT
Sabine AUDRAIN
Bruno TOUPET
Isabelle CIVEL

Nombre de conseillers municipaux		
En exercice	Présents	Votants
27	21	26

Étaient excusés et représentés :

Séverine KUTER ayant donné pouvoir à Jean-Marie MOREL
Audrey VIDAL-BLANCHARD ayant donné pouvoir à Patrice CHOIMET
Laurence CLÉMENCEAU ayant donné pouvoir à Bruno TOUPET
Stéphanie VIOLIN ayant donné pouvoir à Elise LE BAIL
Marion PESCHEUX ayant donné pouvoir à Jocelyne LANDRON

Absent non-excuse :

Patrick TESSIER

Secrétaire de séance : Serge LAFFONTAS

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

RESSOURCES HUMAINES

Mise à jour du régime indemnitaire de Fonctions, de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Philippe FORMENTEL expose :

La rémunération des agents publics est composée du traitement indiciaire auquel peut s'ajouter le régime indemnitaire (RIFSEEP). Le **Régime Indemnitaire des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel comprend une indemnité (IFSE : indemnité de fonctions, sujétions et expertise) et une prime (CIA : Complément indemnitaire annuel).**

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991. Les primes et indemnités sont instituées par un texte législatif ou réglementaire (principe de légalité). Elles sont versées dans la limite des montants versés aux agents de l'État (principe de parité).

À partir de janvier 2017, les collectivités et établissements devaient se mettre en conformité avec les nouvelles règles relatives au régime indemnitaire de leurs agents, et mettre en place le RIFSEEP pour leurs agents. Ce nouveau régime remplace les anciennes primes (IAT, IEMP, ISS, PFR...) qui ont été alors abrogées.

La commune de La Haye-Fouassière a instauré le régime indemnitaire par délibération du 10 février 2017. Cependant cette délibération est incomplète car elle ne prend pas en compte la filière médico-sociale. De plus, il convient d'adapter la délibération à l'évolution de la commune. En effet, l'application de l'IFSE s'apprécie au regard de la place de chacun dans l'organigramme et selon sa fiche de poste, il convient donc d'adapter les intitulés de fonction. Enfin, l'application du CIA s'apprécie selon des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel, qu'il convient de mettre à jour.

La présente délibération propose de prendre une nouvelle délibération d'instauration du **Régime Indemnitaire des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel pour répondre au besoin de mise à jour.**

■ Dispositions générales

• Les Bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et éventuellement CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la commune.

- **Les modalités d'attribution individuelle**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

- **Les conditions de cumul**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. En conséquence, le RIFSEEP ne peut pas se cumuler avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.).

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- La prime de fin d'année versée en mai et novembre.

■ **Application de l'IFSE**

- **Le cadre général**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle repose sur une notion de groupe de fonctions par catégorie et cadre d'emploi suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

- **Les conditions de versement**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail.

- **Les conditions de réexamen**

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours ;
- A minima, tous les 4 ans maximum, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, qui sera appréciée au regard des critères suivants :
 - Nombre d'années sur le poste occupé,
 - Nombre d'années dans le domaine d'activités,
 - Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires.

- **Les montants maximaux bruts de l'IFSE**

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

CATÉGORIE A		
Filières administrative, technique, animation, culturelle, sociale, médico-sociale		
Groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE maximal brut mensuel
A1	<i>Directeur Général des Services</i>	1 810 €
A2	<i>Directeur encadrant</i>	1 450 €
A3	<i>Responsable de service, chargé de mission expert</i>	1 150 €

CATÉGORIE B		
Filières administrative, technique, animation, culturelle, sociale, médico-sociale		
Groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE maximal brut mensuel
B1	<i>Responsable de service avec encadrement</i>	870 €
B2	<i>Responsable de service sans encadrement, adjoint au responsable de service</i>	700 €
B3	<i>Poste d'instruction avec expertise, mission de coordination ou d'assistance</i>	570 €

CATÉGORIE C		
Filières administrative, technique, animation, culturelle, sociale, medico-sociale		
Groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE maximal brut mensuel
C1	<i>Responsable de service avec encadrement, poste d'instruction avec expertise</i>	570 €
C2	<i>Responsable de service sans encadrement, mission de coordination ou d'assistance</i>	510 €
C3	<i>Agent d'exécution</i>	460 €

- **La modulation de l'IFSE du fait des absences**

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail :
→ L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie
→ L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, l'IFSE est maintenu intégralement.

■ Application du CIA

- **Le cadre général**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

- **Les conditions d'attribution**

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre et peut être compris entre 0 et 100 % du montant maximal réglementaire. Son versement est une décision de l'autorité territoriale prise, notamment, sur la base du compte-rendu d'entretien professionnel évaluant par la hiérarchie l'engagement professionnel et la manière de servir.

- **La prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont évalués au regard des critères suivants :

- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail),
- La connaissance de son domaine d'intervention,
- L'adaptation aux exigences du poste,
- Le souci d'efficacité et de résultat,
- Le sens de la relation aux usagers,
- L'investissement et la prise d'initiative.

Ces critères seront appréciés lors l'entretien d'évaluation professionnelle *de l'année N-1*.

- **Les montants maximaux bruts du CIA**

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE :

CATÉGORIE A		
Filières administrative, technique, animation, culturelle, sociale, médico-sociale		
Groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées	Montant CIA maximal brut annuel
A1	<i>Directeur Général des Services</i>	1 000 €
A2	<i>Directeur encadrant</i>	700 €
A3	<i>Responsable de service, chargé de mission</i>	600 €

CATÉGORIE B		
Filières administrative, technique, animation, culturelle, sociale, médico-sociale		
Groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées	Montant CIA maximal brut annuel
B1	<i>Responsable de service avec encadrement</i>	600 €
B2	<i>Responsable de service sans encadrement, adjoint au responsable de service</i>	500 €
B3	<i>Poste d'instruction avec expertise, mission de coordination ou d'assistance</i>	400 €

CATÉGORIE C		
Filières administrative, technique, animation, culturelle, sociale, médico-sociale		
Groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées	Montant CIA maximal brut annuel
C1	<i>Responsable de service avec encadrement, poste d'instruction avec expertise</i>	450 €
C2	<i>Responsable de service sans encadrement, mission de coordination ou d'assistance</i>	370 €
C3	<i>Agent d'exécution</i>	300 €

VU l'avis du Comité Social Territorial du 21 mars 2024

VU l'avis de la commission Ressources Humaines du 18 mars 2024

Après avoir entendu cet exposé et délibéré, le Conseil municipal :

APPROUVE les modifications apportées au RIFSEEP dans les conditions indiquées ci-dessus

PRÉCISE que la présente délibération annule et remplace les précédentes délibérations relatives au RIFSEEP

AUTORISE le Maire ou son représentant à signer toutes pièces utiles pour l'exécution de la présente délibération.

Vote :

Pour : 22

Contre : 1

Abstention : 3

La Haye-Fouassière, le 05/04/2024

Le Maire
Vincent MAGRÉ

Le secrétaire de séance
Serge LAFFONTAS

