

République Française - Département d'Indre-et-Loire

COMMUNE de VERNOU-sur-BRENNE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 27 MARS 2023

**Convocation adressée aux
Conseillers par courrier le :**

22 mars 2023

Effectif légal du Conseil : 23

Nombre de Conseillers :

En exercice : 23

Présents : 19

Votants : 23

Résultats du vote :

Voix « POUR » : 23

Voix « CONTRE » : 0

Abstentions / blancs : 0

Transmission en Préf., le 04/04/2023
Publié, affiché, notifié, le 05/04/2023

L'an deux mille vingt trois, le vingt sept février à vingt heures, le Conseil Municipal de la commune de VERNOU-sur-BRENNE, légalement convoqué le 22 mars 2023 par Madame le Maire, Mme DEVALLEE Pascale, s'est réuni en session ordinaire.

Il a été procédé à l'appel nominal.

Etaient présents les conseillers municipaux suivants, formant la majorité des membres en exercice : Mme DEVALLEE Pascale, Mme FERRAND Claude, M. TARBE de SAINT-HARDOUIN Patrice, M. LEBREC Michel, Mme GOURON Claude, M. MAZET Franck, M. DEVALLEE Victorien, Mme COMMUNAL Renée, M. FROGER David, M. ROBIN Xavier, Mme LABREVOIT Sandrine, M. BONZON Sébastien, M. LANDAIS Romain, Mme HENNEQUET - ANTIER Christelle, M. CHAMPION Pierre, M. LESAGE Mathieu, Mme DUBRAY Françoise, Mme MERCIER Céline, Mme DELALEUF Marie.

Etaient absents et excusés ayant donné pouvoir :

M. SIMONIN Denis donne pouvoir à Mme DEVALLEE Pascale
Mme CHASLES Sophie donne pouvoir à Mme DUBRAY Françoise
Mme BONZON Marie-Claude donne pouvoir à Mme GOURON Claude
Mme ROUVRE Liliane donne pouvoir à Mme FERRAND Claude

Etaient absents excusés :

Etaient absents non excusés :

Désignation du secrétaire de séance : conformément à l'article 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, M. BONZON Sébastien a été désigné en qualité de secrétaire par le Conseil Municipal.

CERTIFIE EXECUTOIRE

Le Maire,



DELIBERATION N° 34 / 2023

**MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT
COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE
L'EXPERIENCE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
(R.I.F.S.E.E.P)**

Madame Le Maire rappelle les termes de la délibération n° 2017-59 du 1^{er} mars 2018 relative au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P). Ce régime mis en place pour la fonction publique de l'Etat, et transposable à la fonction publique territoriale se compose :

- ✓ d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSEE) ;
- ✓ d'un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.)

Les objectifs fixés sont les suivants :

- prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents,
- donner une lisibilité et davantage de transparence,
- favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme,
- simplifier le système du régime indemnitaire, tant pour les agents, l'encadrement, les gestionnaires que pour les élus.
- garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement,

Madame le Maire indique également que le RIFSEEP s'est substitué à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement et qu'il est nécessaire de le mettre à jour en modifiant notamment les plafonds d'attribution en se basant sur les plafonds maximums de l'Etat.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L714-4 et L714-5 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du R.I.F.S.E.E.P (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expérience et de l'Engagement Professionnel) dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale ;

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés d'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 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints 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 de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 l'avis du Comité Technique du 13 décembre 2017 relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent ;

Vu la délibération n° 2017/59 en date du 18 décembre 2017 instituant le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération n° 46/2022 en date du 28 novembre 2022 décidant du versement du RIFSEEP aux agents contractuels dont la durée du contrat est supérieure à 3 mois ;

Considérant la nécessité :

- de mettre à jour le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- de modifier les plafonds d'attribution en se basant sur les plafonds maximums de l'Etat,
- d'ajouter le cadre d'emploi des agents de maîtrise
- de prévoir le montant versé en cas de temps partiel thérapeutique ;

Madame le Maire propose de modifier le R.I.F.S.E.E.P. comme suit :

CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

I - RAPPEL DU PRINCIPE

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du 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.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

II - LES BENEFICIAIRES

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels dont la durée de contrat est supérieure à trois mois,

III - LA DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET LES

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés selon le tableau figurant en annexe

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel, ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

IV - LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS L'IFSE

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Elargissement des compétences et capacité à exploiter l'expérience acquise (diffusion de son savoir à autrui, force de propositions, tutorat),
- Connaissance de son environnement professionnel (fonctionnement de la collectivité, relation avec les élus, partenaires extérieurs, connaissance des risques)
- Approfondissement des savoirs théoriques et pratiques (formations suivies)
- Conditions d'acquisition de l'expérience (autonomie, complexité, polyvalence, variété des tâches)
- Réalisation d'un travail exceptionnel

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
- 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,
- au moins tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoir techniques et de leur utilisation...)

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis en annexe selon le point III. de la présente délibération.

V- LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'I.F.S.E. :

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés maladie, le système suivant sera appliqué :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- En cas de temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE sera versé en fonction de la quotité de travail fixée.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

VI - PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E

Elle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

CHAPITRE II - DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIERE DE SERVIR

I - LE PRINCIPE

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

II - LES BENEFICIAIRES

Le C.I.A. est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiels
- aux agents contractuels dont la durée de contrat est supérieure à trois mois.

III - LA DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DE C.I.A.

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent apprécié lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte :

- de la valeur professionnelle,
- de l'investissement personnel et la motivation dans l'exercice des fonctions,
- du sens du service public : amabilité, politesse, écoute, neutralité et équité ; manière d'aider le public dans ses démarches et de répondre à ses besoins,
- de la capacité à s'adapter et trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels,
- de la capacité à travailler en équipe et communiquer entre les services,
- de la capacité à rendre compte de son travail à son supérieur et ses collègues,
- du respect des délais à réaliser son travail,
- du respect des directives et consignes notamment en matière d'hygiène et sécurité,
- du respect des obligations statutaires : devoir de réserve, discrétion.

La part du C.I.A. correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'I.F.S.E. dans la collectivité.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme indiqués dans le tableau figurant en annexe à la délibération.

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 à 100 %, pour chacun des bénéficiaires listés dans le tableau annexé, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant.

Le C.I.A. attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

IV - LA PERIODICITE DE VERSEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

Pour les catégories A, il sera versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et pour les catégories B et C, il fera l'objet d'un versement en deux fractions : juin et novembre.

Le C.I.A ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

V - LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA

Le C.I.A. pourra être diminué ou supprimé :

- en cas de résultats insuffisants ou en l'absence de résultats évalués lors de l'entretien annuel professionnel,
- en fonction de la quotité de travail en cas de temps partiel thérapeutique,
- en raison d'une situation d'indisponibilité physique de l'agent sur l'année civile N-1 :
 - abattement de 50 % à partir du 22^{ème} jour d'arrêt de travail,
 - suppression à compter du 43^{ème} jour d'arrêt de travail.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES

Cette délibération abroge les délibérations antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire.

CHAPITRE IV - DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} avril 2023 et les crédits nécessaires seront prévus au budget de 2023.

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

- **Fixe** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités définies ci-dessus ;
- **Autorise** Madame le Maire à déterminer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'I.F.S.E. et du C.I.A., dans le respect des principes définis ci-dessus et des montants maxima figurant dans l'annexe jointe.

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

**Madame le Maire,
Pascale DEVALLEE**



Annexe à la délibération n° 34 du 27/03/2023

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Groupe fonctions	Fonction	Montant annuel Plafond HFSE Cne	Montant annuel Plafond CIA Cne	Dans la limite du plafond global Fonction Publique d'Etat
CADRE D'EMPLOI DES ATTACHÉS				
Groupe 1	Direction Générale des Services	36 210	6 390	42 600
CADRE D'EMPLOI DES REDACTEURS				
Groupe 1	Responsable d'un service Encadrement	17 480	2 380	19 860
Groupe 2	Gestionnaire expert Instructeurs Assistant de direction	16 015	2 185	18 200
CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS				
Groupe 1	Gestionnaire dont le poste requiert une expertise	11 340	1 260	12 600
Groupe 2	Agent d'accueil, agent d'exécution, agent de service administratif	10 800	1 200	12 000
CADRE D'EMPLOI DES AGENTS DE MAITRISE				
Groupe 1	Responsable d'un service	11 340	1 260	12 600
Groupe 2	Adjoint au responsable	10 800	1 200	12 000
CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS TECHNIQUES				
Groupe 1	Responsable périscolaire	11 340	1 260	12 600
Groupe 2	Agent d'animation des services périscolaires, de l'accueil collectif pour mineurs, Agent de surveillance interclasse	10 800	1 200	12 000
CADRE D'EMPLOI DES A.T.S.E.M.				
Groupe 1	Responsable d'une équipe	11 340	1 260	12 600
Groupe 2	Agents services scolaires	10 800	1 200	12 000

Envoyé en préfecture le 04/04/2023

Reçu en préfecture le 04/04/2023

Publié le

5/04/2023



ID : 037-213702707-20230327-D342023-DE

RECHERCHER LE 04/04/2023

RECHERCHER LE 04/04/2023

RECHERCHER LE 04/04/2023

RECHERCHER LE 04/04/2023

RECHERCHER LE 04/04/2023

RECHERCHER LE 04/04/2023