



MAIRIE DE GRÉZILLAC

EXTRAIT DU REGISTRES

DES DELIBERATIONS

Ouverture du lundi au jeudi
De 13h30 à 17h30,
Le vendredi de 9h00 à 12h30
Et de 13h30 à 17h00

L'an deux mille vingt-trois le 04 avril à 20 heures, le CONSEIL MUNICIPAL dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, lieu habituel de ses séances sous la présidence de M. Claude NOMPEIX – Maire.

Date de convocation : 18 mars 2024.

Nombre de Membres
En exercice : 15
Présents : 12
Représentés : 1
Votants : 13

Présents : Claude NOMPEIX, Marie-Hélène BOUSQUET, Jean-Claude DUMONT, Yohan GARCIA, Alain GREIL, Catherine LABAYE, Patrick LARRIEU, Serge MIO, Didier NEBREDA, René PREVOT, Catherine THOMAS, Isabelle TICHON.

Représenté : Guillaume LESPINGAL représenté par Jean-Claude DUMONT.

Absents excusés : Jean-Christophe BONHOURE, Christophe HOTIER.

Secrétaire : Jean-Claude DUMONT.

OBJET : Réexamen du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Monsieur le Maire rappelle aux membres du conseil municipal que la collectivité a instauré le RIFSEEP aux cadres d'emplois éligibles depuis le 1^{er} janvier 2017 par les délibérations N°17.01.10.01 du 10 janvier 2017, N°17.01.10.04 du 10 janvier 2017 et N°21.06.03.19 du 03 juin 2021.

Le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposé à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le RIFSEEP s'est substitué à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

Etant donné le réexamen de l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise prévu tous les quatre ans à minima, le Maire propose à l'assemblée délibérante de se saisir de cette opportunité pour apporter des modifications au régime indemnitaire de la collectivité afin de répondre aux objectifs suivants :

- valoriser le travail des agents,
- reconnaître une fonction particulière,
- favoriser la motivation des agents,
- simplifier et rendre plus transparente la politique indemnitaire.

Délibération n°2024_10

N° d'ordre : 2024-04-04-07

Cette délibération annule et remplace les délibérations N°17.01.10.01 du 10 janvier 2017, N°17.01.10.04 du 10 janvier 2017 et N°21.06.03.19 du 03 juin 2021.

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.712-1, 714-1, L. 714-4 à L714-6 et L. 714-8 ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 d'un régime inc des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la f d'application ;

VU le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'applicat 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 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;

VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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 d'Etat ;

VU la délibération N°17.01.10.01 du 10 janvier 2017 RESSOURCES HUMAINES – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU la délibération N°17.01.10.04 du 10 janvier 2017 annulant et remplaçant la délibération n°17.01.10.01 RESSOURCES HUMAINES – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU la délibération N°21.06.03.19 du 03 juin 2021 modifiant l'article 16 de la délibération N°17.01.10.04 du 10 janvier 2017 RESSOURCES HUMAINES – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 26 mars 2024 relatif à la modification dans la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

VU le tableau des effectifs ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ;

Considérant que lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, il appartient à l'organe délibérant de déterminer les plafonds applicables à chacune de ces parts et d'en fixer les critères sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ;

Sur proposition de l'autorité territoriale, les membres de l'organe délibérant de la collectivité.

ADOPTENT les dispositions suivantes :

I – DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Restent exclus les agents :

- appartenant aux cadres d'emplois de la police municipale,
- recrutés sur la base d'un contrat de droit privé ainsi que les agents recrutés sur la base d'un contrat d'apprentissage.

ARTICLE 2 : LES MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

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

ARTICLE 3 : LES CONDITIONS DE CUMUL

Le RIFSEEP peut se cumuler avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...),
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour les élections (IFCE),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire,
- les dispositifs concernant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, complémentaires..),
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- la prime de responsabilité inhérente aux emplois fonctionnels.

ARTICLE 4 : DETERMINATION DES GROUPE DE FONCTION

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emploi sont regroupées en 3 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.
- Catégorie A : 4 groupes
 - Catégorie B : 3 groupes
 - Catégorie C : 2 groupes

Catégorie	Groupes	Fonctions
A	A1	Direction générale (DGS/DGA) et emplois fonctionnels.
	A2	Fonctions de direction ou adjoint de direction.
	A3	Responsable de service avec encadrement.
	A4	Chargé de mission.
B	B1	Chef de service ou de structure.
	B2	Coordinateur, instructeur.
	B3	Poste d'instruction avec expertise, animation.
C	C1	Chef d'équipe, gestionnaire comptable, assistant de direction, agent d'Etat Civil.
	C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1.

ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT

Les modalités de versement de l'IFSE sont les suivantes :

- Versement mensuel,
- Proratisé en fonction de la quotité de travail des agents,
- Montant proratisé en fonction de la date d'arrivée et de départ de l'agent.

Les modalités de versement du CIA sont les suivantes :

- Versement annuel au mois de décembre,
- Non reconductible d'une année sur l'autre car conditionné à la réalisation d'un entretien annuel d'évaluation,
- Montant proratisé en fonction de la date d'arrivée et de départ de l'agent.

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat (décret n°2010-997 du 26 août 2010) à savoir :

Motifs de l'absence	Conséquences sur le RIFSSEP	
	IFSE	CIA
Congés de maladie ordinaire à plein traitement	Régime indemnitaire suit le sort du traitement sauf jour de carence	Maintien
Congés de maladie ordinaire à demi-traitement	Régime indemnitaire suit le sort du traitement	Maintien
Congé maternité, paternité, adoption	Régime indemnitaire à plein traitement	Maintien
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	Régime indemnitaire à plein traitement	Maintien
Congé longue maladie (CLM) ou Congé Longue Durée (CLD)	Suspension du régime indemnitaire sans effet rétroactif selon l'article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010	
Temps partiel thérapeutique	Régime indemnitaire proratisé à la quotité de travail	Maintien

Motifs de l'absence	Conséquences	
	IFSE	
Congés annuels, ASA, congés pour formation syndicale	Régime indemnitaire à plein traitement	
Congé parental	Néant	
Disponibilité d'office pour raison de santé	Néant	Néant
Suspension de fonction	Néant	Néant
Exclusion temporaire de fonction	Néant	Néant
Grève	Suspension	Maintien
Congé de proche aidant	Néant	Néant
Congé de solidarité familiale	Néant	Néant

RF
Libourne

Contrôle de légalité
Date de réception de l'AR: 05/04/2024
033-213301948-2024_10-DE

II – L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Le montant plancher est défini selon des critères professionnels tenant compte :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
 - Responsabilité d'encadrement ;
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
 - Responsabilité de coordination ;
 - Conduite de projet ou d'opération ;
 - Conseil aux élus ;
 - Nombre d'agents à encadrer, métiers à encadrer.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**
 - Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
 - Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
 - Niveau de qualification requis ;
 - Temps d'adaptation ;
 - Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
 - Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
 - Initiative ;
 - Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
 - Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
 - Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc...
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
 - Polyvalence, manutention importante, port de charges lourdes, pénibilité physique ;
 - Relations avec des personnes vulnérables et difficiles, responsabilité et sécurité d'un public vulnérable (enfants, personnes âgées, travail isolé ;
 - Contraintes horaires, horaires et temps de travail modulables, contraintes météorologiques, travail en soirée, le week-end ou jours fériés, disponibilité, déplacements ;
 - Posture contraignante, travail répétitif ;
 - Environnement bruyant et/ou salissant, utilisation de produits chimiques ;
 - Degré de responsabilité et d'exposition d'un point de vue juridique, politique et financier, sensibilité du poste,
 - Double hiérarchie.
- **L'expérience professionnelle peut être prise en compte au regard des critères suivants :**
 - Le parcours professionnel de l'agent avant son arrivée sur son poste ;
 - L'élargissement des compétences ;

- La connaissance de l'environnement de travail ;
- L'approfondissement des savoirs ;
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées

RF
Libourne

Contrôle de légalité
Date de réception de l'AR: 05/04/2024
033-213301948-2024_10-DE

ARTICLE 1 : DETERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds maximaux sont ceux prévus pour les corps de référence de l'Etat. Ils peuvent être définis librement par la collectivité sans toutefois dépasser, en vertu du principe de parité, ceux de l'Etat.

A chaque groupe de fonctions correspond un montant plancher et plafond annuel :

Filière	Cadre d'emplois	Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond Total
Administrative	Adjoint administratif	C1	11 340	1 260	12 600
		C2	10 800	1 200	12 000
	Attaché	A1	36 210	6 390	42 600
		A2	32 130	5 670	37 800
		A3	25 500	4 500	30 000
		A4	20 400	3 600	24 000
Médico-sociale	ATSEM Agent social	C1	11 340	1 260	12 600
		C2	10 800	1 200	12 000
Technique	Adjoint technique	C1	11 340	1 260	12 600
		C2	10 800	1 200	12 000

ARTICLE 2 : DETERMINATION DES PLAFONDS

Critères de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonction ou de grade :

- diversification des compétences nécessaires ;
- spécialisation dans le ou les domaines de compétences ;
- élargissement des compétences, des connaissances et de la technicité ;
- mobilité ;
- consolidation des connaissances pratiques.

Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction :

- approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision ;
- gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.
- consolidation des connaissances pratiques.

Cas des agents en reclassement pour inaptitude, placés en période préparatoire au reclassement ou sur un emploi tremplin :

Pour les agents en situation de reclassement pour inaptitude préconisé par les instances médicale, placé en période préparatoire au reclassement ou sur un emploi tremplin par la collectivité, n'exerçant pas les missions qui relèvent de leur cadre d'emplois, leur IFSE sera réévalué par l'autorité territoriale.

En ce qui concerne l'IFSE, le montant plancher suivant sera appliqué :

- groupes A1, A2, A3 et 4 : 400€ ;
- Groupes B1, B2 et B3 : 200€ ;
- Groupes C1 et C2 : 130€.

Lorsque les agents seront affectés sur un poste, les agents pourront prétendre à l'IFSE correspondante.

ARTICLE 3 : LE REEXAMEN DE L'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction ou d'emploi,

- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement acquis par l'agent.

RF
Libourne

Contrôle de légalité
Date de réception de l'AR: 05/04/2024
033-213301948-2024_10-DE

ARTICLE 4 : MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL

En référence à l'article L.714-8 du Code Général de la Fonction Publique, les agents bénéficiant d'un régime indemnitaire plus favorable que celui prévu par le nouveau RIFSEEP, conserveront à titre dérogatoire le montant de leur régime indemnitaire actuel.

III – Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

La mise en œuvre des nouveaux plafonds de CIA sera effective à compter du 1^{er} avril 2024 afin de le lier au travail sur les entretiens d'évaluation annuelle et d'en faire un véritable outil de management.

Le CIA est versé en fonction l'investissement, de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent tout au long de l'année. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque agent.

Les montants ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Le coefficient appliqué sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et en fonction des critères suivants :

- résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- la capacité à travailler en équipe, qualités relationnelles et manière de servir ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- la capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- l'implication dans les projets du service.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et voté :

 **Pour : 13**

Contre : 0

Abstention : 0

ACCEPTE les propositions ci-dessus dans les conditions précitées et instaurent un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

AUTORISE le Maire à fixer par arrêté individuel les montants de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

DIT :

- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures N°17.01.10.01 du 10 janvier 2017, N°17.01.10.04 du 10 janvier 2017 et N°21.06.03.19 du 03 juin 2021 concernant le régime indemnitaire ;
- que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des différentes décisions sont disponibles et seront inscrits au budget de la collectivité aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

Fait et délibéré le jour, mois et an que dessus.

Certifié exécutoire, compte tenu de la transmission en Préfecture le :

Et de la publication sur le site internet de la commune le :

Le secrétaire de séance,
Jean-Claude DUMONT



Pour copie certifiée conforme et exécutoire,

A Grézillac, le 04 avril 2024
Le Maire,
Claude NOMPEIX

