

## Rapport n° 6 - Conseil Municipal du mardi 11 avril 2023

### **6) PERSONNEL - DÉLIBÉRATION INSTITUANT LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJÉTIONS EXPERTISE 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** 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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) 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° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

**Vu** la circulaire-instruction du 6 octobre 2021 et l'instruction ministérielle du 28 septembre 2021,

**Vu** le tableau des effectifs ;

**Vu** l'avis du Comité Sociale Technique en date 10 mars 2023

**Considérant** la nécessité de mettre en conformité le régime indemnitaire des agents de la commune avec la circulaire-instruction du 06 octobre 2021,

## **A compter du 1<sup>er</sup> mai 2023,**

Il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) 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 ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents,
- donner une lisibilité et davantage de transparence,
- renforcer l'attractivité de la collectivité,
- fidéliser les agents,
- favoriser une équité de rémunération entre filières,

### **I. Bénéficiaires**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet, et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné au terme d'une année d'exercice ;

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP au sein de la commune sont :

- *Filière administrative :*
  - **Les attachés**, en application des arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.
  - **Les rédacteurs**, en application de l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.
  - **Les adjoints administratifs**, en application des arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps

*des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.*

- *Filière technique :*
  - **Les techniciens**, en application du décret 2020-182 précité et de l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour les techniciens territoriaux.
  - **Les agents de maîtrise**, en application des arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.
  - **Les adjoints techniques**, en application des arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.
  
- *Filière médico-sociale*
  - **Les ATSEM**, en application des arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

*Enfin, les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire actuel.*

## **II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

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

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - *Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,*
  - *Responsabilité de formation d'autrui,*

- *Ampleur du champ d'action (en nombre de mission).*
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - *Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),*
  - *Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),*
  - *Autonomie, initiative,*
  - *Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).*
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - *Horaires atypiques,*
  - *Responsabilité financière,*
  - *Effort physique,*
  - *Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,*
  - *Relations internes et ou externes.*

La répartition du RIFSEEP entre IFSE et CIA est proposée comme suit :

- IFSE : 90 %
- CIA : 10 %.

*Les agents relevant des cadres d'emplois concernés au sein de la commune sont répartis dans les groupes de fonctions relevant de leur catégorie hiérarchique respective (2 pour les catégories C, 3 pour les catégories B et 3 pour les catégories A) auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :*

Groupes de fonctions		Montants plafonds RIFSEEP	Montants plafonds IFSE	Montants plafonds CIA
<b>A1</b>	<i>Direction de la collectivité à répartir sur les deux parts</i>	<b>30 000 €</b>	<b>27 000 €</b>	<b>3 000 €</b>
<b>A2</b>	<i>Responsable de plusieurs services à répartir sur les deux parts</i>	<b>27 500 €</b>	<b>24 750 €</b>	<b>2 750 €</b>
<b>A3</b>	<i>Adjoint au responsable des services/ fonctions de coordination ou de pilotage</i>	<b>22 000 €</b>	<b>19 800 €</b>	<b>2 200 €</b>
<b>B1</b>	<i>Responsable de plusieurs services à répartir sur les deux parts</i>	<b>19 860€</b>	<b>17 874 €</b>	<b>1 986 €</b>
<b>B2</b>	<i>Responsable d'un service à répartir sur les deux parts</i>	<b>18 000 €</b>	<b>16 200 €</b>	<b>1 800 €</b>
<b>B3</b>	<i>Adjoint au responsable de structure / fonction de coordination ou de pilotage à répartir sur les deux parts</i>	<b>17 000 €</b>	<b>15 300 €</b>	<b>1 700 €</b>
<b>C1</b>				

	<i>Fonction de coordination ou de pilotage / assistant de direction / chef de service</i>	<b>12 600 €</b>	<b>11 340 €</b>	<b>1 260 €</b>
<b>C2</b>	<i>Exécution / agent d'accueil / ATSEM</i>	<b>11 000 €</b>	<b>10 000</b>	<b>1 000</b>

### **III. Modulations individuelles :**

#### **➤ 1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 ;
- au moins tous les 5 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail (*le cas échéant : et du temps de présence de l'agent au sein de la collectivité*).

#### **➤ 2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle, de l'investissement de l'agent, et, le cas échéant, des résultats collectifs du service, appréciés lors de l'entretien professionnel *selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité*.

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle, de la manière de servir de l'agent et de l'absentéisme.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le complément indemnitaire annuel CIA sera versé en deux temps, semestriellement. La première partie sur la base d'un forfait commun à l'ensemble des agents. La seconde partie sur le résultat de l'évaluation individuelle de chacun au regard de l'engagement professionnel, la manière de servir et proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence au sein de la collectivité.

#### **IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :**

##### **➤ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

##### **➤ Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :**

A ce jour, les agents de la commune perçoivent une prime mensuelle fondée sur l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ou sur l'indemnité de mission de Préfecture (IEMP).

Monsieur le Maire souhaite maintenir le montant indemnitaire que les agents concernés percevaient annuellement avant la mise en place du RIFSEEP sans pour autant créer de dépenses supplémentaires pour la collectivité dans un contexte budgétaire difficile.

Ainsi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le montant mensuel d'IAT versé à chaque agent sera maintenu individuellement au titre de leur IFSE.

#### **V. Modalités de maintien ou de suppression :**

En cas de congé de maladie ordinaire, la part IFSE suit le sort du traitement. Elle est conservée intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.

La part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57 de loi 84-53 précitée, à savoir pendant les congés pour maternité ou pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de la modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Durant les congés annuels et pour maladie professionnelle, accident de travail ou de trajet, la part IFSE est maintenue intégralement.

En cas de travail à temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE sera calculé au prorata de la durée effective de service

Toutefois, lorsqu'il est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service l'agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire 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, l'IFSE qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

#### **VI. Revalorisation :**

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

## **VII. Date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

## **VIII. Crédits budgétaires :**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

## **IX. Voies et délais de recours :**

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

*Il est proposé au Conseil Municipal :*

### **DE DÉCIDER :**

- D'instaurer à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 pour les agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus :
  - Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
  - Un complément indemnitaire annuel (CIA)
- D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

**Questions des élus**