



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LIBERTÉ – ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE GENAY

DEL2023/28

Date d'envoi de la convocation : 22 juin 2023

Date d'affichage de la convocation : 22 juin 2023

Le Conseil Municipal s'est réuni en séance publique dans la salle des cérémonies, le jeudi 29 mai 2023

Présents : Mme GIRAUD, M. CHOTARD, Mme LAMY, M. ROUVIER, Mme MAGAUD, M. HELOIRE, M. GRANDJEAN, M. SCHWOB, M. LEGAL, M. MICHAUD, M. RANEBI, M. DURAND, Mme COHEN, M. MADER, M. TOUZOT.

Absents excusés ayant donné procuration : Mme LAURENT WILCYNski, pouvoir à Mme GIRAUD ; Mme SAVIN, pouvoir à Mme LAMY ; M. SOTHIER, pouvoir à M. ROUVIER ; Mme PIN, pouvoir à M. MICHAUD ; M. ANDRZEJEWSKI, pouvoir à Mme MAGAUD ; Mme MONNIER, pouvoir à M. HELOIRE ; M. FOUGERE, pouvoir à M. LEGAL ; Mme PARENT, pouvoir à M. GRANDJEAN ; Mme PILLON, pouvoir à M. SCHWOB ; Mme BAILLON, pouvoir à M. RANEBI ; M. LECLERC, pouvoir à Mme COHEN ; Mme PERRIN, pouvoir à M. MADER ; M. MAUGEIN, pouvoir à M. TOUZOT.

Absente Mme KLINGELSCHMITT.

Nombre de membres en exercice : 29

Présents : 15

Représentés : 13

Votants : 28

Absents : 1

Les membres présents forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L.2121-17 du Code général des collectivités territoriales.

Monsieur Bernard MICHAUD est désigné comme secrétaire de séance.

Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Rapporteur : Monsieur CHOTARD

Il est rappelé au Conseil Municipal que le Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré pour les fonctionnaires d'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

En application du principe de parité entre les fonctions publiques prévu par les articles L714.4 et suivants du code général de la fonction publique, les collectivités territoriales sont tenues de transposer ce nouveau dispositif indemnitaire par délibération de leur assemblée délibérante, après avis de leur Comité social territorial, dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Ce nouveau régime indemnitaire doit se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par les textes réglementaires, dans une logique de simplification de la rémunération des agents.

Le nouveau régime indemnitaire « RIFSEEP » est composé de deux volets :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) dont le montant est fixé, par catégorie A B C, selon le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées par chaque agent et son expérience professionnelle;
- Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, basé sur l'entretien professionnel annuel.

A Genay, un travail concerté et approfondi avec l'ensemble des représentants du personnel a été mené lors des derniers mois tant sur la définition des critères de classification des postes que sur les modalités générales d'attribution.

Ce travail de concertation a permis d'aboutir à définir les grands principes suivants pour guider l'instauration du RIFSEEP :

- Une valorisation des fonctions occupées et une équité entre filières par une classification centrée sur les fonctions exercées ;
(Seuls la catégorie (A, B, C) et le groupe de fonction détermineront désormais le montant du régime indemnitaire alloué, indépendamment du grade et de la filière d'appartenance.)
- Une harmonisation des rémunérations en cohérence avec l'organigramme ;
- Un effort financier de la collectivité pour valoriser les rémunérations les plus basses ;
- Un maintien à titre individuel du régime indemnitaire mensuel antérieur si l'IFSE est moins favorable ;
- Un respect de l'enveloppe budgétaire globale.

Il est proposé au Conseil Municipal d'approuver l'instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 1er juillet 2023 dans les conditions décrites ci-après :

1. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué

- aux agents titulaires et stagiaires ;
- si le contrat d'engagement le mentionne expressément, aux contractuels sur emplois permanents et relevant du code général de la fonction publique dont les contractuels en CDI ;
- si le contrat d'engagement le mentionne expressément, aux contractuels sur emplois non permanents et relevant du code général de la fonction publique.

Sont exclus du RIFSEEP :

- les contrats de droit privé,
- les vacataires.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- les attachés,
- les conseillers socio-éducatifs,
- les rédacteurs,
- les éducateurs des APS,
- les animateurs,
- les assistants socio-éducatifs,
- les adjoints administratifs,
- les agents sociaux,
- les ATSEM,
- les adjoints d'animation,
- les adjoints techniques,
- les agents de maîtrise,
- les adjoints du patrimoine,
- les attachés de conservation du patrimoine,
- les bibliothécaires,
- les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- les ingénieurs,
- les techniciens,
- les conseillers des APS.

Les autres cadres d'emplois tels que les professeurs et assistants d'enseignement artistique et les agents de police municipale, non impactés par le RIFSEEP à ce jour, continueront de se voir appliquer le régime indemnitaire existant.

2. L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

2.1 – Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.
Ce critère est lui-même apprécié au vu des items suivants :
 - Niveau hiérarchique
 - Niveau encadrement
 - Conduite de projet, d'opérations, responsabilité liée aux missions
 - Conseil aux élus
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
Ce critère est lui-même apprécié au vu des items suivants :
 - Complexité, niveau de technicité exigé pour occuper le poste, utilisation outil métier
 - Niveau de qualification ou certification exigé pour le poste
 - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, tels que :
 - Exposition aux risques d'accident, blessure ou maladie contagieuse
 - Responsabilité financière
 - Relations internes/externes
 - Risques d'agressions physiques ou verbales
 - Contraintes temps de travail
 - Contraintes météorologiques

Chaque poste est réparti au sein de neuf groupes de fonctions conformément au cadre réglementaire, à raison de :

- 2 groupes de fonction en catégorie A
- 2 groupes de fonction en catégorie B
- 2 groupes de fonction en catégorie C

et de retenir les montants minimum et maximum annuels suivants :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels minimum	Montants annuels maximum
CATEGORIE A			
A1	Direction générale	300 €	28 968 €
A1 pour les agents logés	Direction générale	300 €	17 848 €
A2	Responsable de Pôle	300 €	25 704 €
A2 pour les agents logés	Responsable de Pôle	300 €	13 764 €
CATEGORIE B			
Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels minimum	Montants annuels maximum
B1	Responsable de service	300 €	13 984 €
B1 pour les agents logés	Responsable de service	300 €	6 424 €
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	300 €	12 812 €
B2 pour les agents logés	Chargé de mission, Coordonnateur	300 €	5 776 €
CATEGORIE C			
Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels minimum	Montants annuels maximum
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	300 €	9 072 €

C1 pour les agents logés	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	300 €	5 672 €
C2	Agent d'exécution	300 €	8 640 €
C2 pour les agents logés	Agent d'exécution	300 €	5 400 €

Les agents dont le montant actuel de primes et indemnités mensuelles est inférieur au montant minimum défini pour leur groupe de fonction perçoivent, au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP, ce montant minimum.

2.2 – Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères suivants :

- Connaissance du poste et des procédures, de l'environnement professionnel, les formations suivies
- Expérience acquise avant et depuis affectation sur le poste, Diversité du parcours professionnel secteur privé/public, Mobilité
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

2.3 – Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement.

2.4 – Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail effectué par l'agent.

2.5 – Les absences

Les bénéficiaires concernés par le RIFSEEP se verront appliquer les dispositions fixées par le décret 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.

Le régime établi par le décret précité repose sur les principes suivants :

- Pendant les congés de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement (maintien intégral pendant les trois premiers mois, réduction de moitié pendant les 9 mois suivants) ;
- Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé 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 ;
- Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ;
- En cas d'arrêt suite à un accident du travail, les primes sont également maintenues.

2.6 - Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

En revanche, le versement de l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures complémentaires, supplémentaires, astreintes...) ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel ;
- La gratification de fin d'année versée au titre de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 attribuée en deux versements : une moitié avec le traitement du mois de juin et l'autre au mois de novembre de chaque année.

2.7 – Attribution

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération et les textes applicables à la fonction publique d'Etat.

3 Le complément indemnitaire annuel (CIA)

3.1 – Critères de versement

Le Complément Indemnitaire Annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le CIA sera attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires ;
- Si le contrat d'engagement le mentionne expressément et s'ils ont fait l'objet d'un entretien annuel d'évaluation, aux contractuels sur emplois permanents relevant du code général de la fonction publique, dont les contractuels en CDI ;
- Si le contrat d'engagement le mentionne expressément et s'ils ont fait l'objet d'un entretien annuel d'évaluation, aux contractuels sur emplois non permanents relevant du code général de la fonction publique, dont les contractuels en CDI.

L'entretien annuel d'évaluation constitue le support obligatoire permettant d'apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation afférents à l'entretien professionnel qui seront définis dans une délibération spécifique.

Les montants du CIA ne sont ni obligatoires ni reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
CATEGORIE A			
A1	Direction générale	4 997 €	Entre 0 % et 100 % du montant annuel maximum
A2	Responsable de Pôle	4 434 €	Entre 0 % et 100 % du montant annuel maximum
CATEGORIE B			
Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
B1	Responsable de service	2 412 €	Entre 0 % et 100 % du montant annuel maximum
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	2 210 €	Entre 0 % et 100 % du montant annuel maximum

CATEGORIE C			
Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	1 565 €	Entre 0 % et 100 % du montant annuel maximum
C2	Agent d'exécution	1 490 €	Entre 0 % et 100 % du montant annuel maximum

3.2 – Périodicité du versement

Le CIA est versé annuellement au vu de l'évaluation de l'année N-1.

3.3 – Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

3.4 – Les absences

En cas d'absence de l'agent au cours de l'année civile écoulée (12 mois consécutifs) ne permettant pas d'évaluation annuelle, le CIA ne pourra être versé.

3.5 – Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

3.6 - Attribution

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

4 Maintien à titre individuel

Principe du maintien à titre individuel du montant des primes perçues par les agents avant l'instauration du RIFSEEP.

Vu le code général de la fonction publique et, notamment, les articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 à -6 et L.714-8 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu 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'État ;

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 de l'État ;

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques 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 février 2019 pris pour l'application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat 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'Etat ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial de Genay en date du 15 juin 2023 ;

Après exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **INSTAURE** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus.
- **INSTAURE** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.
- **PREVOIR** la possibilité du maintien à titre individuel dans les conditions indiquées ci-dessus.
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **PREVOIR** les crédits correspondants au budget.
- **DIT** que la présente délibération entre en vigueur à compter 1^{er} juillet 2023

VOTE	Pour	24	Mme COHEN, M. LECLERC, M. MADER et Mme PERRIN
	Abstention	4	
	Contre	0	
Adopté à la majorité			

**Pour Extrait Conforme,
 Le Maire, Valérie GIRAUD**

Acte certifié exécutoire après

- transmission en Préfecture le 30 juin 2023
- publication sur le site internet de la Ville le 30 juin 2023

