

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
Séance du 20 décembre 2023**

Nombre de conseillers municipaux en exercice = 24 ; de présents = 21 ; de votants = 23

L'an deux mille vingt-trois, le vingt décembre à vingt heures zéro minutes, le conseil municipal de la Commune de QUÉVERT étant assemblé en session ordinaire au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Philippe LANDURE, Maire de QUÉVERT.

Date de convocation : 14/12/2023

Date de publication : 22/12/2023

PRÉSENTS : Mmes et MM Philippe LANDURÉ, Catherine DENIEL, Sylvie LESNÉ, Mélanie RIO, Mélanie DEQUÉ, Éric YGER, Joseph BRAULT, Yannick LUCAS, Didier LESAICHERRE, Françoise LEOST-TREMEL, Christophe LECLERC, Arnaud AUBAULT, Maryam ABOU-MERHI, Dimitri GEA, Clément ROUSSEAUX, Bénédicte RUISSEAU, Brigitte JUGUE-FOURNET, Jean-Luc ALLORY, Anne CHARRÉ, Jean-Yves ANGER, Sylvie MEUNIER

ABSENTS :

ABSENTS EXCUSES : Francis ADNOT (pouvoir à Sylvie LESNÉ), Nathalie BONNOUVRIER (pouvoir à Maryam ABOU-MERHI), Antoine DEGUEN

SECRETAIRE DE SEANCE : Anne CHARRÉ

<< >>

AFFAIRE 2023.072 : MODIFICATION DU RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

L'IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants

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

Son montant fait l'objet d'un réexamen (mais n'implique pas une revalorisation automatique) :

- en cas de changement de fonctions
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le CIA quant à lui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'entretien professionnel et que son versement est facultatif.

Les principes à respecter dans la mise en œuvre du RIFSEEP sont :

- le principe de légalité : impossibilité de créer une prime sans texte de référence,
- le principe de parité : les régimes indemnitaires sont fixés dans la limite de ceux dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat (un tableau annexé au décret 91-875 établit les équivalences des différents grades des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sauf pour la police municipale et les sapeurs-pompiers)
- le principe d'égalité : les mêmes règles doivent s'appliquer à l'ensemble des agents placés dans des situations équivalentes,
- le principe de libre administration : la mise en œuvre du régime indemnitaire relève de la compétence de l'assemblée délibérante (bénéficiaires, critères d'attribution, périodicité du versement, crédits à inscrire, modalités de maintien du régime indemnitaire en cas d'absence) et de l'autorité territoriale

(attribution du régime indemnitaire). Ces derniers ne sont pas tenus de mettre en application toutes les règles contenues dans les textes applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

1. Dispositions générales

LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué **aux agents contractuels** relevant du code général de la fonction publique, hors contrats saisonniers

MODALITES 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.

MAINTIEN DU MONTANT INDIVIDUEL ANTERIEUR

En vertu de l'article 88 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire. »

Par conséquent, dans le cas où le montant défini dans l'IFSE est inférieur au montant du régime indemnitaire initialement perçu par l'agent, le maintien du montant initial est garanti à l'agent. Il bénéficiera d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte.

Cette indemnité différentielle étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent de la collectivité.

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 se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- 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 de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

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
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE ; 182.94 € brut par tour d'élection)

2. Mise en œuvre de l'IFSE : détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Bénéficieront de l'IFSE les emplois répartis selon des niveaux de fonction énumérés ci-après :

Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Cadre d'emploi	Montant de l'IFSE	
			Borne inférieure (facultative)	Borne supérieure annuelle
Groupe 1	Direction générale des services	A		20 400 €
Groupe 2	Responsable de service	B, C		11 340 €
Groupe 3	Référent d'activité – responsable d'unité sans encadrement, forte technicité, accompagnement de l'élu référent, participation aux réunions politiques	A, B, C		9 600 €
Groupe 4	Référent d'activité – Encadrant de proximité	C		7 000 €
Groupe 5	Référent d'activité – référent technique ou assurant des remplacements du référent du service	C		6 250 €
Groupe 6	Agent avec fonction opérationnelle	C		5 000 €

MAJORATION DE L'IFSE

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part IFSE « régie » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur. Cette part IFSE « régie » permet de prendre en compte dans le régime indemnitaire les responsabilités et les contraintes liées à la tenue d'une régie.

L'IFSE « régie » est incluse dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de l'IFSE. Les montants annuels d'IFSE « régie » sont fixés comme suit, l'IFSE « régie » est versée mensuellement :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT annuel de la majoration de l'IFSE
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110 €
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110 €
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	120 €
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140 €
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160 €

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 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 maladie ordinaire: *L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement*
- En cas de congé de longue maladie et de congé de longue durée : En vertu du principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat, le versement de l'IFSE est interrompu dès que l'agent est placé dans l'une de ces positions. *Toutefois, l'agent en CMO placé rétroactivement en CLM ou CLD conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le CMO.*
- En cas de temps partiel thérapeutique : maintien dans les mêmes propositions que le traitement
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, l'IFSE est maintenu intégralement.
- En cas d'absence de service fait : le régime indemnitaire est retenu au prorata de la durée d'absence, au même titre que tous les éléments composant la rémunération.
- En cas de temps non complet et de temps partiel (de droit et sur autorisation) : le régime indemnitaire est proratisé dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire brut.

3. Mise en œuvre du CIA : détermination des montants maxima du CIA par groupes de fonctions

CADRE GENERAL

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.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, à la suite des entretiens professionnels menés au sein de la collectivité. Le versement interviendra au plus tard au mois de mars de l'année N+1 au titre des résultats évalués pour l'année N.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

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

Résultats professionnels et réalisation des objectifs :

- Ponctualité
- Respect des directives et des procédures
- Souci de bien faire son travail
- Implication au sein du service

Compétences professionnelles et techniques :

- Connaissance de l'environnement professionnel
- Maîtrise des outils de travail et de leur évolution

- Capacité d'adaptation
- Force de propositions

Qualités relationnelles :

- Sens du service public
- Aptitudes relationnelles
- Capacité à travailler en équipe
- Réserve, discrétion, secret professionnel

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents dans la limite des plafonds suivants, **eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE :**

Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Cadre d'emploi	Montant du CIA	
			Borne inférieure (facultative)	Borne supérieure annuelle
Groupe 1	<i>Direction générale des services</i>	A	300 €	600 €
Groupe 2	<i>Responsable de service</i>	B, C	300 €	600 €
Groupe 3	<i>Référent d'activité – responsable d'unité sans encadrement, forte technicité, accompagnement de l'élu référent, participation aux réunions politiques</i>	A, B, C	250 €	500 €
Groupe 4	<i>Référent d'activité – Encadrant de proximité</i>	C	250 €	500 €
Groupe 5	<i>Référent d'activité – référent technique ou assurant des remplacements du référent du service</i>	C	250 €	500 €
Groupe 6	<i>Agent avec fonction opérationnelle</i>	C	200 €	400 €

MODULATION DU CIA DU FAIT DES ABSENCES

Le CIA. sera versé au prorata du temps de présence.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1 et L714-4 et suivants

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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 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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 la délibération instaurant le RIFSEEP en date du 1^{er} février 2017,

VU les délibérations du 5 avril 2017, du 27 septembre 2017 et du 3 octobre 2018 venues compléter la délibération initiale,

VU l'avis défavorable du Comité Social Territorial en date du 30 novembre 2023,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 14 décembre 2023,

VU le tableau des effectifs,

CONSIDERANT qu'il convient d'instaurer au sein de la commune conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L.714.4 et suivants du code général de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune (ou de l'établissement),

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal,

A L'UNANIMITE

ABROGE les mentions des délibérations antérieures liées au régime indemnitaire, exceptées celles relatives aux primes cumulables avec le RIFSEEP.

INSTAURE ce régime indemnitaire, composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tel que présenté, à compter du 1^{er} janvier 2024.

VALIDE les critères et montants tels que définis ci-dessus.

INSCRIT au budget les crédits correspondants.

FAIT ET DELIBERE LES JOUR, MOIS ET AN SUSDITS.

Le Maire,
Philippe LANDURÉ

