

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

Séance du 9 septembre 2024
Délibération n° 2024-32

Le neuf septembre deux mil vingt-quatre à vingt heures trente minutes, le conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni, sous la présidence de Monsieur SOUSSIN Jean-Michel, en séance ordinaire

Nombre de conseillers :

En exercice : 15
Présents : 11
Votants : 13
Pour : 13
Contre : 0
Abstention : 0
Quorum : 8

Présents :

SOUSSIN Jean-Michel, NICOLAS Emmanuel, TRAIN Francis, SANTOLINI Benoît, JAUNAS Florent, PROUST Nicolas, GIMONNEAU Linda, DUPONT Anny-Claude, DE BADEREAU DE SAINT MARTIN Patrick, HURTAUD Christa, GUILLOT Annie

Absents :

DROUET Ludovic, RUAUD Natacha (excusée – pouvoir SOUSSIN Jean-Michel), MELLIER Dominique (excusé), OURIQUES DE OLIVEIRA Magnolia (excusée – pouvoir NICOLAS Emmanuel)

Secrétaire de séance :

DUPONT Anny-Claude

Séance ouverte à : 20h30

Auteur de l'acte :

SOUSSIN Jean-Michel

Télétransmission en Préfecture le :

10 SEP. 2024

Convocation envoyée le :

29 août 2024

AR Préfecture :

017-211701743-20240909-2024_32-DE

Affichage de la convocation le :

29 août 2024

Date de publication sur le site internet :

16 septembre 2024

Objet : Délibération cadre relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSSEEP)

Le Maire rappelle au Conseil Municipal :

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1, L712-2 et L714-4 à L714-13,

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

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié, 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,

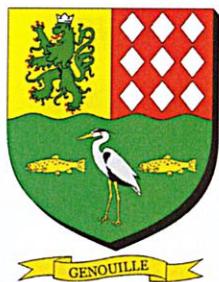
VU l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat,

VU l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat,

VU l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat,

VU l'avis du Comité social territorial en date du 27 juin 2024 relatif à la **révision** du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune,



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

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Le Maire propose au Conseil Municipal de mettre à jour et de réviser les critères d'attribution du RIFSEEP

Article 1 : BENEFICIAIRES

Conformément au principe de parité, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

- ↳ Rédacteur
- ↳ Adjoint Administratif
- ↳ Adjoint Technique
- ↳ **Agent de maîtrise**

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, temps non complet ou temps partiel, occupant un emploi au sein de la commune.

Concernant les agents contractuels en poste sur un emploi permanent en remplacement d'un agent titulaire absent, le régime indemnitaire sera appliqué à condition que ces agents aient été présents plus de 6 mois dans l'année.

Article 2 : PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions suivantes. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable (CIA) ne peut excéder 10 % du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP.

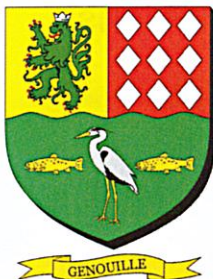
Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.

Le plafond global (somme des deux parts) applicable est systématiquement et automatiquement ajusté conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1) Principe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue



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

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.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

<i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Responsabilité d'encadrement dans la structure ↳ Responsabilité de coordination, mission, projet, opération ↳ Responsabilité de pilotage : responsabilité sur la décision et/ou les résultats ↳ Conception : activités variées demandant un esprit de synthèse et d'analyse 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Technicité : connaissances requises ↳ Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste, logiciels ...) ↳ Expertise : autonomie / initiative / polyvalence / diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Contrainte horaire : travail week-end, de nuit ↳ Effort physique ↳ Contraintes relationnelles : relations externes, internes, public ... ↳ Contraintes liées à la mission : confidentialité ↳ Capacité à exploiter l'expérience acquise, montée en compétence (savoirs techniques...)

Les groupes de fonctions ont été définis pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

2) Montants plafonds

<i>Cadres d'emplois</i>	<i>Groupe</i>	<i>Emploi</i>	<i>Montant maximal individuel annuel en euros</i>	<i>Plafond indicatif réglementaire annuel en euros</i>
Rédacteurs territoriaux	Groupe B1	Chef de service	4 800	17 480
	Groupe B2	Expert référent	4 800	16 015
	Groupe B3	Gestionnaire des dossiers	4 800	14 650
Adjoints administratifs territoriaux	Groupe C1	Secrétaire de mairie, Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	4 800	11 340
	Groupe C2	Agent d'exécution	4 800	10 800
Adjoints techniques territoriaux	Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	4 800	11 340
	Groupe C2	Agent d'exécution	4 800	10 800
Agent de maîtrise territoriaux	Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	4 800	11 340
	Groupe C2	Agent d'exécution	4 800	10 800



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

3) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Nombre d'années sur le poste occupé
- Nombre d'années dans le domaine d'activité
- Parcours professionnels antérieur en lien avec les missions exercées (responsabilités exercées)
- Connaissance du milieu institutionnel
- Connaissance du fonctionnement de la collectivité
- Connaissance et application des procédures
- Autonomie
- Intégration dans une dynamique collective
- Communication et capacité à rendre compte
- Adaptation aux changements / aux situations Expertise technique
- Responsabilité financière
- Transversalité
- Polyvalence
- Réactivité
- Rédaction d'écrits professionnels
- Expressions orale et/ou écrite et/ou en public
- Optimisation dans l'utilisation des outils et matériels de travail
- Evolution de l'encadrement
- Appréhension de la relation avec les élus
- Gestion de la relation avec le public

4) Conditions de réexamen

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- ◆ en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- ◆ a minima, tous les 4 ans (maximum 4 ans), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- ◆ en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

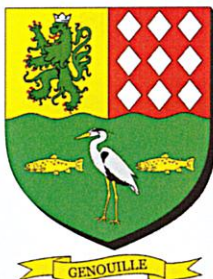
Article 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1) Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- ↔ Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs
- ↔ Compétences professionnelles et techniques
- ↔ Qualités relationnelles
- ↔ La capacité d'encadrement, d'expertise ou d'exercice des fonctions d'un niveau supérieur
- ↔ La présence de l'agent sur l'année
- ↔ Le sens du service public



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

2) Montants plafonds

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1er de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

<i>Cadres d'emplois</i>	<i>Groupe</i>	<i>Emploi</i>	<i>Montant maximal individuel annuel en euros</i>	<i>Plafond indicatif réglementaire annuel en euros</i>
Rédacteurs territoriaux	Groupe B1	Chef de service	400	2 380
	Groupe B2	Expert référent	400	2 185
	Groupe B3	Gestionnaire des dossiers	400	1 995
Adjointes administratifs territoriaux	Groupe C1	Secrétaire de mairie, Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	400	1 260
	Groupe C2	Agent d'exécution	400	1 200
Adjointes techniques territoriaux	Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	400	1 260
	Groupe C2	Agent d'exécution	400	1 200
Agent de maîtrise territoriaux	Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	400	1 260
	Groupe C2	Agent d'exécution	400	1 200

Article 5 : MODALITES DE VERSEMENT

1) Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Le CIA (complément indemnitaire) fera l'objet d'un versement annuel, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service (temps de présence dans l'année).

2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Conformément au 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 :

- **Versement de l'intégralité de l'IFSE** pendant les périodes de congés maternité, paternité, états pathologiques liées à la grossesse ou congés d'adoption, congés annuels et autorisations spéciales d'absence, accident du travail et congé de maladie ordinaire

- En cas d'absence pour **congés de maladie ordinaire avec passage à demi-traitement (+ / - 90 jours)** le régime indemnitaire sera versé dans les mêmes proportions que le traitement. Exemple : ½ traitement + ½ IFSE



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

- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie, l'IFSE est suspendue.

Cependant, lorsqu'en application de l'article 35 du décret du 14 mars 1986, 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 antérieurement accordé dans les conditions prévues au 2° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984, **les primes et indemnités qui lui ont été versées** durant son congé de maladie en application de l'article 1^{er} du présent décret lui **demeurent acquises**.

- En cas de **temps partiel thérapeutique**, le régime indemnitaire suivra la quotité de travail effectif de l'agent.

3) Les modalités de maintien ou de suppression du CIA

Conformément au 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 :

- Le CIA étant lié à l'activité de l'année N-1, base de l'évaluation, et bien que son versement intervienne l'année suivante (1^{er} trimestre), il n'est pas affecté en année N par les absences de l'agent

- En cas de congé de maladie ordinaire, congés annuels, de congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, y compris accident de service, le CIA est donc versé sous réserve de la réalisation des objectifs fixés avant l'absence et de la manière de servir de l'agent

- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le CIA ne sera pas versé

- Le temps partiel thérapeutique, en année N, base de calcul du CIA, n'affecte pas le montant versé, sous réserve de la réalisation des objectifs fixés et de la manière de servir de l'agent

- Cas particulier de l'agent ayant été placé en congés maladie ou absent pour tout autre motif : l'évaluation est subordonnée à sa présence effective au cours de la période en cause pour une durée suffisante pour permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle

- Il n'existe pas de durée minimum de présence, il convient d'examiner au cas par cas. Cependant, un agent absent toute l'année ne pourra faire l'objet d'une évaluation quel que soit le motif de cette absence

- Si l'agent ne peut être évalué, le compte rendu mentionnera qu'aucune appréciation ne peut être donnée en raison de l'absence du service de l'agent

- L'agent qui n'est pas évalué du fait de son absence ne peut prétendre au versement du CIA

- En cas d'évaluation après une période d'absence conséquente, le CIA pourra être, sur proposition du supérieur hiérarchique, proratisé à la durée effective de présence

- En cas d'absence d'un agent lors de la période d'entretien pour les évaluations, l'évaluation pourra être organisée à son retour et le CIA de l'année N-1 versé au regard de la réalisation des objectifs fixés avant l'absence et de la manière de servir de l'agent

4) 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.



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

Article 6 : MAINTIEN A TITRE PERSONNEL

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

Article 7 : CUMULS POSSIBLES

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP),

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

Article 8 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département

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

- DECIDE de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ; modifications apportées en rouge
- AUTORISE Monsieur le Maire, à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus
- DECIDE que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire
- DECIDE de prévoir et d'inscrire aux budgets les crédits correspondants



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

Fait et délibéré en Mairie, les jours, mois et an susdits.
Pour copie conforme :

Le Maire,
Jean-Michel SOUSSIN



La secrétaire de séance,
Anny-Claude DUPONT

Délais et voies de recours

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans le délai de deux mois suivant la publication et/ou la notification. Le recours peut également être déposé sur l'application internet Télérecours citoyens à l'adresse suivante : www.telerecours.fr. La délibération peut également faire l'objet d'un recours administratif auprès du Président dans le même délai ; en cas de réponse négative ou en cas d'absence de réponse dans un délai de deux mois, le demandeur dispose d'un nouveau délai de deux mois pour introduire un recours contentieux.