

Ville de SAULT-LÈS-RETHEL (Ardennes)

Extrait du registre des délibérations du Conseil Municipal

Séance du mardi 13 février 2024

N° 002-2024

Conseillers

Nombre en exercice : 19

Nombre de présents : 13

Procurations : 2

Nombre de votants : 15

Votes

Pour : 15

Contre : 0

Abstention : 0

Date de la convocation

7 février 2024,

affichée le 7 février 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le treize février, à vingt heures, le Conseil Municipal s'est réuni en mairie sous la présidence de Monsieur KOCIUBA, Maire.

Etaient présents : Mmes BENYAHIA, DUBRUNQUEZ, EMON, FONTAINE B, JACOB, POUPONNEAU, SIMON

MM. KOCIUBA, CAPITAINE, DENIS, GOURNET, LEJEUNE, MAQUIN

Absents excusés :

Mme FONTAINE N. qui donne pouvoir à Mme JACOB

Mr LAQUEUE qui donne pouvoir à Mr DENIS

Absents excusés : Mr STIENNE, Mr KRAWIEC

Absents : Mme TOUROLLE, Mr BRIZION

Secrétaire de séance : Mr GOURNET

Le procès-verbal du 12 décembre 2023 est approuvé.

Objet : Modification du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

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°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 : RDFF1427139C 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 circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP,

Vu la délibération n°44-2002 instaurant un régime indemnitaire en date du 1^{er} août 2002 et la délibération n°065-2006 élargissant l'octroi à l'ensemble du personnel,

Vu la délibération n°035-2017 en date du 05 juillet 2017 relative à mises en place du RIFSEEP pour le personnel administratif et la délibération n°048-2017 en date du 06 décembre 2017 pour le personnel technique,

Vu la délibération n°042-2020 du 29 octobre 2020 portant modification du RIFSEEP

Vu l'avis favorable de la commission des finances en date du 11 décembre 2023,

Vu les avis favorables des représentants des collectivités et les avis défavorables des représentants du personnel du Comité Social territorial en date du 30 janvier 2024 et du 13 février 2024,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant que les dispositions réglementaires prévoient un réexamen au maximum tous les quatre ans,

Madame JACOB, deuxième adjointe propose à l'assemblée de procéder à une mise à jour comme suit :

ARTICLE 1 : 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, ainsi qu'aux contractuels de droit public

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.

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 :

- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),

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)

ARTICLE 2 : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territorial notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT : l'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

CONDITIONS DE REEXAMEN : le montant annuel de l'IFSE versé aux agents pourra faire l'objet au minima d'un réexamen en fonction du compte rendu de l'entretien professionnel.

Au maximum tous les quatre ans compte tenu de l'appréciation de l'expérience professionnelle dans la part IFSE (dispositions réglementaires).

Il pourra également faire 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) ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES : L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- *Nombre d'années sur le poste occupé (pourraient également être prises en compte les années sur le poste hors de la collectivité, dans le privé...) ;*
- *Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation) ;*
- *Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires... ;*
- *Formation suivie (pourrait être pris en compte le nombre de demandes ou de formations suivies sur le domaine d'intervention...) ;* - etc...

CONDITIONS D'ATTRIBUTION : bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après

Filière technique				
Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)				
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaire	Borne inférieure	Borne supérieure
Groupe 1	Chef d'équipe	11 340	2 500	5 800
Groupe 2	Agents d'exécution	10 800	1 500	4 900

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 maladie ordinaire :
 - Le versement de L'IFSE est suspendu à partir du 1^{er} Jour d'absence
- En cas de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail :
 - L'IFSE est maintenu
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie
 - L'IFSE est suspendu
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité :
 - L'IFSE est maintenu

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir :

Compétences liées à la fiche de poste, fiabilité et qualité du travail effectué, implication dans le travail, assiduité et ponctualité, rigueur, initiative, sens du service public, capacité à travailler en équipe, autonomie, qualité relationnelles, etc...

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.

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 :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1

CONDITIONS D'ATTRIBUTION : le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, **eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE** :

Filière technique			
Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant du CIA	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Chef d'équipe	1 260	630
Groupe 2	Agents d'exécution	1 200	530

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents pendant les 12 derniers mois à compter de la date du précédent versement.

ARTICLE 4 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 15 février 2024.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, est abrogé l'ancien RIFSEEP.

ARTICLE 6 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Filière administrative				
Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (B)				
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaire	Borne inférieure	Borne supérieure
Groupe 1	Secrétaire général(e), responsable de service	17 480	3 000	8 940
Groupe 2	Adjoint au responsable de la structure, fonctions de coordination, de pilotage	16 015	3 000	7 250
Groupe 3	Assistant de direction	14 650	3 000	6 300
Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)				
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaire	Borne inférieure	Borne supérieure
Groupe 1	Secrétariat avec responsabilités Gestionnaire comptable Secrétaire agence postale	11 340	1 500	5 800
Groupe 2	Agent d'accueil état civil	10 800	1 500	4 900

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 maladie ordinaire :
 - Le versement de L'IFSE est suspendu à partir du 1^{er} Jour d'absence
- En cas de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail :
 - L'IFSE est maintenu
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie
 - L'IFSE est suspendu
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité :
 - L'IFSE est maintenu

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir :

Compétences liées à la fiche de poste, fiabilité et qualité du travail effectué, implication dans le travail, assiduité et ponctualité, rigueur, initiative, sens du service public, capacité à travailler en équipe, autonomie, qualité relationnelles, etc...

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.

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 :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention

- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1

CONDITIONS D'ATTRIBUTION : le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, **eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE :**

Filière administrative			
Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (B)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant du CIA	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Secrétaire général(e), responsable de service	2 380	1 190
Groupe 2	Adjoint au responsable de la structure, fonctions de coordination, de pilotage	2 185	965
Groupe 3	Assistant de direction	1995	880

Filière administrative			
Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant du CIA	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Secrétariat avec responsabilités Gestionnaire comptable Secrétaire agence postale	1 260	630
Groupe 2	Agent d'accueil état civil	1 200	530

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents pendant les 12 derniers mois à compter de la date du précédent versement.

ARTICLE 4 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 15 février 2024.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, est abrogé l'ancien RIFSEEP.

ARTICLE 6 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité

-DECIDE de modifier le RIFSEEP dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 15 février 2024

Le secrétaire de séance
Pascal GOURNET



Le Maire
Michel KOCIUBA

