

DELIBERATION du CONSEIL MUNICIPAL

Commune de VILLIEU-LOYES-MOLLON
République Française

Membres afférents au Conseil : 27
En exercice : 27
Qui ont pris part à la délibération : 23
Date de la convocation : 22/09/2022

L'An deux mille vingt-deux et le vingt-huit septembre à vingt heures trente, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Eric BEAUFORT, Maire.

Membres présents :

Mesdames Annie BERLAND, Sylvie BLANCHARD, Frédérique CHRISTIN, Rita ERIGONI, Héléne JOSSERAND, Joëlle KRUCHTEN, Paméla NESTEROVITCH, Nicole QUINTANA.

Messieurs Alain BENGUIGUI, Sébastien BOUSSELIN, Michel BOZZACO COLONA, Michel COLLET, Alain GONARD, Bernard GUERS, Guillaume LARDON, Jean-Marc MAZAT, Bruno PICHAT, Olivier RIGAUD.

Membres absents excusés :

M. Rémy BRUNETTI qui donne pouvoir à M. Alain GONARD
M^{me} Marie DOMINGUEZ qui donne pouvoir à M. Eric BEAUFORT
M^{me} Florence LA ROSA qui donne pouvoir à M^{me} Paméla NESTEROVITCH
M^{me} Valérie MARZOLLA qui donne pouvoir à M^{me} Joëlle KRUCHTEN
M^{me} Roselyne BURON, absente excusée
M^{me} Christine CASTEUR, absente excusée
M. Philippe DORKEL, absent excusé
M. Serge THEBAULT, absent excusé

Secrétaire de séance : Monsieur Guillaume LARDON

Objet : RESSOURCES HUMAINES – Modification du régime indemnitaire tenant comptes des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Monsieur le Maire rappelle que la commune a mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) par délibération n°26/10/2016 en date du 20 décembre 2016. En 2020 de nouveaux groupes de fonctions pour les catégories C ont été créés et les montants initialement votés pour les catégories B ont été modifiés afin de coller aux réalités de la structure. En 2021, un nouveau groupe de fonction pour les catégories A a été créé et une nouvelle réflexion a été menée afin de modifier les montants initialement votés pour certains groupes afin de mieux coller aux réalités de la structure.

Monsieur le Maire informe l'Assemblée que pour faire suite à la création d'un poste d'animateur (catégorie B) et d'un contrat de projet (catégorie A) afin de conduire la municipalisation du service enfance/jeunesse au sein des services municipaux, il est nécessaire de créer un groupe A3 et B3. De même, il est nécessaire de modifier une nouvelle fois, les montants initialement votés pour certains groupes afin d'être en adéquation avec les réalités économiques actuelles.

Monsieur le Maire rappelle qu'il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP permet de prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes. Il garantit également un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents, toutes filières confondues.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

1 – Bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, le RIFSEEP pourra être versé :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel à l'exception des agents recrutés pour accroissement temporaire et saisonnier d'activités. L'Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise pourra être versée immédiatement. Le complément indemnitaire annuel (CIA) sera versé après une année d'ancienneté en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir.

2 – Montants de référence – Principes généraux

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Cette répartition des postes est définie selon trois critères cumulatifs :

- Le niveau d'encadrement et des missions afférentes au poste
- La technicité et l'expertise requises
- Les sujétions particulières imposées

Considérant la structuration des effectifs de la commune, le système de hiérarchisation selon les grades et postes a été privilégié, par mesure de cohérence avec l'organigramme en vigueur.

Groupe de fonction	Fonctions Emplois	Critère 1 Encadrement direction	Critère 2 Technicité expertise	Critère 3 Sujétions particulières
A1	Directeur général des services	Management stratégique, transversalité, arbitrages	Connaissances multi-domaines	Polyvalence, grande disponibilité
A2	Directeur des services techniques	Management d'équipe, transversalité, arbitrages	Connaissances multi-domaines	Polyvalence, grande disponibilité
A3	Contrat de projet/chef de projet	Management d'équipe, Spécialisation de l'action Gestion de projet	Technicité sur le domaine	Polyvalence, grande disponibilité
B1	Directeur général adjoint	Management stratégique, transversalité, arbitrages	Connaissances multi-domaines et adaptation	Polyvalence, grande disponibilité
B2	Responsable des services techniques / Adjoint à la direction générale	Encadrement d'équipes Transversalité	Adaptation Connaissance multi-domaines	Disponibilité régulière
B3	Animateur / responsable enfance jeunesse	Encadrement d'équipes Gestion de projet	Technicité sur le domaine Adaptation	Disponibilité régulière
C1	Responsable du centre technique municipal, gestionnaire finance	Encadrement de proximité / Poste avec responsabilité technique ou administrative	Connaissances particulières liées au domaine d'activité	Missions spécifiques, pics de charge de travail
C2	Chef d'équipe, assistant de direction, gestionnaire RH	Maîtrise d'une technicité particulière, un niveau de qualification professionnelle/une certification	Connaissances particulières liées au domaine d'activité	Missions spécifiques, pics de charge de travail
C3	Agent d'accueil, Agent ayant en charge la gestion des salles et des cimetières, agent régisseurs	Fonctions d'exécution combinées à des interventions sur des fonctions nécessitant un niveau de qualification/une certification	Connaissance métier / utilisation matériels	Contraintes particulières de service
C4	Responsable de la bibliothèque, agent en charge du CCAS, gestionnaire urbanisme, ATSEM, agent polyvalent des services techniques	Fonctions d'exécution combinées à des interventions sur des fonctions nécessitant un niveau de qualification/une certification	Connaissance métier / utilisation matériels	Contraintes particulières de service
C5	Agent d'exécution des services techniques	Missions opérationnelles	Connaissance métier / utilisation matériels / règles d'hygiène et de sécurité	Contraintes particulières de service

La répartition des postes existants dans la collectivité est jointe en annexe de la présente délibération et sera mentionnée dans le tableau des emplois permanents de la collectivité. Il est proposé que les montants plafonds totaux de référence pour les groupes de fonctions visés dans les bénéficiaires soient fixés à :

Groupe	Montant plafond annuel RIFSEEP		
	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	Total RIFSEEP
Groupe A1	20 000,00 €	10 000,00 €	30 000,00 €
Groupe A2	14 500,00 €	6 300,00 €	20 800,00 €
Groupe A3	13 300,00 €	5 500,00 €	18 800,00 €
Groupe B1	12 800,00 €	5 000,00 €	17 800,00 €
Groupe B2	6 000,00 €	3 000,00 €	9 000,00 €
Groupe B3	5 500,00 €	2 700,00 €	8 200,00 €
Groupe C1	5 100,00 €	2 400,00 €	7 500,00 €
Groupe C2	3 800,00 €	1 850,00 €	5 650,00 €
Groupe C3	2 440,00 €	1 500,00 €	3 940,00 €
Groupe C4	2 300,00 €	1 500,00 €	3 800,00 €
Groupe C5	1 800,00 €	1 200,00 €	3 000,00 €

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

Ces montants sont réexaminés en cas de changement de poste, si ce dernier appartient à un groupe différent.

3. Décomposition du RIFSEEP, modalités de calcul et application.

3.1 Part fonctionnelle : IFSE Part liée au poste

La part fonctionnelle évolue selon le groupe dont dépend l'agent. Cette composante de l'IFSE est liée uniquement au poste, elle est donc indépendante de tout critère d'appréciation individuelle. Par conséquent, ce montant annuel est fixe. Il est rappelé que les agents ayant changé de groupe fonctionnel du fait de l'évolution présentée garderaient le bénéfice de la part fonctionnelle de l'IFSE précédent.

Les montants sont déterminés comme suis, par groupe de fonction :

Groupe	Montant de base annuel
	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) Part fonctionnelle
Groupe A1	9 000,00 €
Groupe A2	8 000,00 €
Groupe A3	6 700,00 €
Groupe B1	6 400,00 €
Groupe B2	3 400,00 €
Groupe B3	2 900,00 €
Groupe C1	2 400,00 €
Groupe C2	2 000,00 €
Groupe C3	940,00 €
Groupe C4	800,00 €
Groupe C5	700,00 €

Cette indemnité est versée mensuellement, dès l'entrée en fonction de l'agent dans son poste.

3.2 Part IFSE, liée à l'expérience professionnelle

Considérant la taille de la collectivité, ses effectifs et par conséquent les faibles possibilités de mutation interne et de changement de groupe de fonction, il est proposé d'instituer une part de l'IFSE affectée individuellement au titre de l'expérience professionnelle de l'agent. Elle a pour objectif d'accompagner les agents dans leur spécialisation sur le poste occupé.

Montants :

Groupe	Montant annuel Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) Part expérience professionnelle
Groupe A1	11 000,00 €
Groupe A2	6 500,00 €
Groupe A3	6 600,00 €
Groupe B1	6 400,00 €
Groupe B2	2 600,00 €
Groupe B3	2 600,00 €
Groupe C1	2 700,00 €
Groupe C2	1 800,00 €
Groupe C3	1 500,00 €
Groupe C4	1 500,00 €
Groupe C5	1 100,00 €

La valorisation de l'expérience professionnelle s'appuiera sur 4 critères d'appréciation :

- L'approfondissement des savoirs techniques et leur mise en œuvre dans l'exercice des missions liées au poste,
- La mobilisation de ses compétences et la réussite des objectifs fixés,
- La progression des connaissances de l'environnement de travail et des procédures,
- L'effort de formation professionnelle (formations facultatives), à l'exclusion des formations obligatoires, recyclages, permis, préparation aux concours et toute autre formation ne contribuant pas directement aux objectifs susvisés,

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- 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 à la suite de la réussite d'un concours,
- au moins tous les ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent, sur la base d'une fiche individuelle d'évaluation.

La part expérience de l'IFSE sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

4. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : le complément indemnitaire annuel (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement, chaque année, un complément indemnitaire aux agents en fonction de leur engagement professionnel et leur manière de servir, en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Montant du CIA :

Groupe	Montant annuel Complément Indemnitaire Annuel (CIA) maximum
Groupe A1	10 000,00 €
Groupe A2	6 300,00 €
Groupe A3	5 500,00 €
Groupe B1	5 000,00 €
Groupe B2	3 000,00 €
Groupe B3	2700,00 €
Groupe C1	2 400,00 €
Groupe C2	1 850,00 €
Groupe C3	1 500,00 €
Groupe C4	1 500,00 €
Groupe C5	1 200,00 €

Modulation, évaluation :

Pour les agents des groupes C1, C2, C3, C4 et C5 :

3 critères principaux sont pris en compte dans l'évaluation :

- L'engagement de l'agent dans une démarche qualitative pour le service public
- Le comportement de l'agent envers ses collègues, son équipe, sa hiérarchie
- La prise en compte par l'agent des évolutions de l'environnement du poste et des politiques publiques,

Pour les agents des groupes B3 à A1 :

Les critères d'évaluation porteront sur les résultats obtenus par l'agent durant l'année :

- Atteinte des objectifs fixés avec des résultats mesurables,
- L'investissement de l'agent dans la mise en œuvre des politiques publiques,
- Sa capacité à piloter des projets, à être force de proposition auprès des élus et à conduire les équipes ou une structure vers les objectifs fixés,

Bénéficiaires :

Tous les agents appartenant aux groupes de fonctions susvisés peuvent prétendre à cette prime. Ils devront avoir exercé au moins 6 mois révolus sur le poste évalué, avant le 31/12 de l'année N. Le montant sera proratisé selon la durée travaillée durant l'année évaluée.

Les mêmes conditions s'appliquent pour un agent qui cesserait ses fonctions (départ en retraite, mutation, etc.), avec une présence minimale de 6 mois révolus sur l'année, à la date de son départ. De même le montant du complément sera proratisé sur la durée effective de travail de l'agent.

En cas de changement de groupe de fonction et notamment d'un passage du groupe C à B ou A en cours d'année (évaluation différente), l'évaluation annuelle portera sur le poste dont la durée occupée par l'agent sera la plus longue sur l'année N. Le montant versé sera celui correspondant au poste évalué.

Versement :

Le versement est effectué mensuellement, durant l'année N+1 suivant l'évaluation annuelle (ayant lieu durant le dernier trimestre de l'année N).

5. Modalités ou retenues pour absence

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé annuels et autorisation spéciale d'absence, congé pour formation syndicale), il sera fait application du décret du 26 août 2010 sur le maintien des primes pendant les trois premiers mois et réduit de moitié pour les neufs mois suivants, à l'exception des congés maladie ordinaire pour lequel il sera fait application du dispositif dérogatoire suivant.

Période de référence pour la maladie ordinaire :

L'IFSE part fonctionnelle sera maintenu pendant les trois premiers mois et réduit de moitié pour les neufs mois suivants.

L'IFSE part expérience professionnelle et le CIA seront diminués de 50% à compter du 8^{ème} jour de congés maladie ordinaire cumulé sur une année lissée et réduit à 0% à compter du 90^{ème} jour d'absence sur une année lissée.

Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée. Lorsque l'agent 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 maladie ordinaire lui demeurent acquises.

6. Clause de revalorisation

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par texte réglementaire.

7. Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir. Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au changement de catégorie est garanti aux personnels

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal **DECIDE** :

Article 1^{er}

De modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus. Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} septembre 2022.

Article 2

D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des composantes de cette prime, dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3

Abroge et remplace la délibération n°03/01/2022 du 21 janvier 2022

04/09/2022

Accusé de réception en préfecture
001-210104501-20220928-D_04_09_2022-DE
Date de télétransmission : 06/10/2022
Date de réception préfecture : 06/10/2022

*Ont voté pour : 23
Ont voté contre : 0
Se sont abstenus : 0*

*Fait et délibéré en séance les jour, mois et an que dessus.
Ont signé au registre les membres présents.*

*Pour copie conforme,
Le Maire*

