

EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS de la RÉUNION du CONSEIL MUNICIPAL du 9 JUILLET 2023

L'An Deux Mille Vingt Trois, le NEUF du mois de JUILLET à 20 heures, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie en séance publique et ordinaire sous la présidence de Monsieur Philippe DARCIS, Maire de la commune.

Conformément à l'article L.2121-15 du C.G.C.T., Madame BLIN Marie-Annick est nommée secrétaire de séance.

Membres présents: MM. & Mmes DARCIS Philippe - BLIN Marie-Annick - BARBIER Stéphane - CANIVET Aurélie - DHAILLY Karine - GAUDECHON Ludovic - TOUZÉ Roland

Représenté : M. DESREUMAUX Gaëtan par M. BARBIER Stéphane

**Délibération n° 28/06/2023 – Mise en place du RIFSEEP dans le cadre des emplois de rédacteurs et d'adjoints techniques**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

VU la Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permettant d'appliquer un régime indemnitaire basé sur deux parts pour l'ensemble des cadres d'emploi à l'exception des assistants et professeurs d'enseignement artistique,

VU l'avis défavorable du Comité Social Territorial en date du 2 mai 2023 ;

Vu la lettre adressée à Madame la Présidente du Comité Social Territorial en date du 15 mai 2023 sur la mise en œuvre des dispositions présentées au CST,

**A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023**, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;  
Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CI).

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité de **LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD** et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité de **LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD** ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières : **réacteur et adjoint technique**.

**I. BÉNÉFICIAIRES**

- *Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel*
- *Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel avec une anciennement de 3 ans. Pour les agents contractuels, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi.*
- Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

## II. DÉTERMINATION DES GROUPES FONCTION ET DES MONTANTS PLAFOND

L'article 84 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie fonctionnaires prévoit que les organes délibérants puissent cumuler les enveloppes plafond de l'Etat IFSE et CI(A) et répartir ce cumul entre les deux parts IFSE et le CI(A).

Toutefois la part CI(A) doit rester inférieure à la part IFSE pour respecter l'esprit du texte.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet. Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État unique si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires.

## III. L'INDEMNITÉ DE FONCTION, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions :

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
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
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>• Niveau d'encadrement dans la hiérarchie</li> <li>• Responsabilité de coordination</li> <li>• Responsabilité de projet ou d'opération</li> <li>• Responsabilité de formation d'autrui</li> <li>• Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)</li> <li>• Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</li> <li>• Autres (à préciser) : .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)</li> <li>• Complexité</li> <li>• Niveau de qualification requis</li> <li>• Temps d'adaptation</li> <li>• Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Initiative</li> <li>• Diversité des tâches, des dossiers ou des projets</li> <li>• Influence et motivation d'autrui</li> <li>• Diversité des domaines de compétences</li> <li>• Autres (à préciser) : .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigilance</li> <li>• Risques d'accident</li> <li>• Risques de maladie professionnelle</li> <li>• Responsabilité matérielle</li> <li>• Valeur du matériel utilisé</li> <li>• Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>• Valeur des dommages</li> <li>• Responsabilité financière</li> <li>• Effort physique</li> <li>• Tension mentale, nerveuse</li> <li>• Confidentialité</li> <li>• Relations internes</li> <li>• Relations externes</li> <li>• Facteurs de perturbation</li> <li>• Autres (à préciser) : .....</li> </ul>

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

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, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladies professionnelles, les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé 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.

#### **Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :**

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...)
- En cas de changement :
  - o de grade à la suite d'un avancement de grade,
  - o de cadre d'emploi à la suite d'une promotion interne
  - o de grade ou de cadre d'emploi après réussite à un concours ou à un examen professionnel

Périodicité de versement : mensuelle.

#### **IV. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE CI(A)**

Le complément indemnitaire est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de chaque agent.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le pourcentage du montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié pour ce qui concerne la manière de servir à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

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, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladies professionnelles les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé 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.

Périodicité de versement : annuelle.

#### **I. LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS**

##### **A – FILIERE ADMINISTRATIVE**

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS <i>Référence réglementaire : arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CIA maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
		Groupe 1	Direction d'une structure / responsable d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	19 860	--	17 480	--	2 380	--
Groupe 2	Adjoint au responsable d'une structure / expertise / pilotage ou coordination	18 200	--	16 016	--	2 185	--	18 200	--
Groupe 3	Encadrement de proximité d'usagers / assistant de direction	16 645	--	14 650	--	1 995	--	16 645	--

**B – FILIERE TECHNIQUE**

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES <i>Référence réglementaire: arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel CIA maximum fixé par l'assemblée délibérante		Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante	
		Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé	Non Logé	Logé
		Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers/ sujétions / qualifications	12 600	--	11 340	--	1 260	--
Groupe 2	Exécution	12 000	--	12 000	--	1 200	--	12 000	--

L'Assemblée Délibérante, après en avoir délibéré et à l'unanimité, **DÉCIDE** :

- **d'instaurer, à compter du 1<sup>er</sup> JUILLET 2023, le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois et dans les conditions fixées ci-dessus.**
- **d'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012.**

Cette délibération annule et remplace les dispositions relatives au même objet prises par délibérations antérieures instituées par l'assemblée délibérante.

*Fait et délibéré en séance ordinaire, les jour, mois et an susdits,  
Et ont signé les Membres présents,  
Pour copie conforme,  
LA NEUVILLE-SIRE-BERNARD, le 16/06/2023*

<p>Le Maire,</p>  <p>Philippe DARCIS</p>		<p>La secrétaire de séance,</p>  <p>Marie-Annick BLIN</p>
---	---	--

Publiée le 16/06/2023

Transmise au représentant de l'État le 16/06/2023

Monsieur le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte et informe l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif d'AMIENS dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État.