



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

en exercice **19** L'an deux mil vingt-deux,
présents **16** Le 28 septembre à 20 heures 30,
votants **18** Le Conseil municipal de la commune de SAINT-ROGATIEN (Charente-Maritime) dûment convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en session ordinaire, à la mairie,
Sous la présidence de Mr LARELLE Didier, Maire

VOTE

POUR : 18
CONTRE : 0
ABS. : 0

Date de convocation du Conseil municipal : Le 21 septembre 2022

Présents : MRS. & MMES. Didier LARELLE, Maire, Claire BOURGENOT, Yves BOURSIER, Françoise GROUSSARD, Michel TRAPIED, adjoints, Emmanuel BATARD, Patrice BREMAUD, Fabrice BRISSON, Stéphanie CAUSSEQUE, Michel CLOUET, Patricia DAVID, Micheline DUFAU, Maurice GARDIEN, Romain GOUYET, Marie-Paule JOUINEAU, Pascal MERCERON, conseillers municipaux.

Absents excusés et représentés : Mme Aurélie JAULIN donne pouvoir à Mme Claire BOURGENOT, M. Michel ROUCHER donne pouvoir à M. Didier LARELLE

Absente : Mme Sandrine GEORGES

Secrétaire de séance : Mme Marie-Paule JOUINEAU

OBJET

2022-69- Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Modification des plafonds de l'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 87, 88 et 136,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1^{er} 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 2014, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu la délibération du Conseil municipal N° 20171220-62 en date du 20 décembre 2017 sur la mise en place du RIFSEEP,

Vu la délibération du Conseil Municipal N° 20180924-49 en date du 24 septembre 2018 décidant de

~~modifier la prise en compte de l'absentéisme~~ dans le RIFSEEP en appliquant le système de Bradford impacté sur les primes de fin d'année,

Vu la délibération du Conseil Municipal N° 20211213-92 en date du 13 décembre 2021 modifiant l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) en ajoutant un cadre d'emploi, en retenant des critères de modulation et décidant la mise en place du Complément Indemnitaires Annuel (CIA),

Vu les avis favorables du Comité Technique du Centre de Gestion de la Charente-Maritime en date des 5 décembre 2017, 22 novembre 2021 et 15 septembre 2022,

Contexte :

Monsieur le Maire explique que dès lors qu'une fiche de poste d'un agent modifiée valorise l'un des critères retenus pour la constitution de l'IFSE, il convient de revoir le montant qui lui est attribué. A ce jour, les plafonds en vigueur ne permettent pas d'évolution de ces montants, sans qu'il soit nécessaire de réunir le Conseil Municipal.

Il est proposé au Conseil Municipal de bien vouloir revoir ces plafonds, sur la base des montants plafonds maximaux réglementaires, suivant la règle suivante :

- Un montant maximum de 75 % du plafond réglementaire pour tous les groupes G1 de chaque cadre d'emploi, permettant de respecter le régime indemnitaire actuel pour les groupes G1
- Un montant maximum de 50 % du plafond réglementaire pour tous les groupes G2 de chaque cadre d'emploi

Ainsi, aucun cadre d'emploi n'est privilégié.

Monsieur le Maire propose de reprendre la délibération initiale N° 20171220-62 de la séance du 20 décembre 2017 décidant de la mise en place du RIFSEEP, en y intégrant :

- la décision du Conseil Municipal N° 20180924-49 du 24 septembre 2018 considérant la prise en compte de l'absentéisme dans le RIFSEEP,
- la décision du Conseil Municipal N° 20211215 du 13 décembre 2021 modifiant les dispositions de l'IFSE en y intégrant un nouveau cadre d'emplois des rédacteurs en groupe B1 et un autre cadre d'emplois des adjoints techniques en C1, en retenant des critères de modulation, et décidant de la mise en place du CIA
- les modifications proposées pour les plafonds maximums par cadre d'emplois et groupe de fonction

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale en application du principe de parité.

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires. Les agents contractuels de droit privé (CAE-CUI, emplois d'avenir, tout emploi aidé, les apprentis, les vacataires ou agents recrutés pour un acte déterminé) sont exclus du dispositif.

Il est également à noter, suivant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent a bénéficié du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

Une réflexion avait été engagée en 2017, visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP s'est substitué à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- La prime de fonctions informatiques,

~~L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)~~

- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP)
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs de recettes ou d'avances

L'IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Toutefois, certaines indemnités, listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015 sont cumulables Pour la fonction publique territoriale, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (heures complémentaires et supplémentaires) et les astreintes entrent dans cette catégorie, ainsi que la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

Le RIFSEEP est en outre cumulable avec :

- les primes d'intéressement collectif (quand ils ont été instaurés) = prime de fin d'année
- les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (GIPA)
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement)
- L'indemnisation des activités de formation et de recrutement,
- les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique (frais de changement de résidence, indemnité de départ volontaire)
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) (dispositif spécifique qui n'est pas assimilé à une prime)

Le RIFSEEP se compose en deux parties :

A - L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP. Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon. Il est retenu les critères modulation suivants pour apprécier l'expérience professionnelle :
 - Niveau d'encadrement (sous-critère = nombre de personnes encadrées)
 - Suivi des projets (si le poste l'exige)
 - Accroissement des compétences (formations suivies, ...)
 - Diffusion de son savoir à autrui
 - Respect des consignes
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions. Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois. Pour Saint-Rogatien, les groupes suivants ont été retenus par catégorie :

Catégorie A = A1

Catégorie B = B1

Catégorie C = C1 et C2

Montants plafonds de l'IFSE

<i>Délibération du 21/12/2021</i>			Proposition de modification au 01/10/2022		
<i>G</i>	<i>Emplois</i>	<i>IFSE maxi</i>	G	Emplois	IFSE maxi au 01/10/2022
<i>Cadre d'emploi des attachés (A)</i>			Cadre d'emploi des Attachés (A)		
<i>A 1</i>	<i>Direction</i>	<i>11 150 €</i>	A 1	Direction	27 158 €
<i>Cadre d'emploi des animateurs (B)</i>			Cadre d'emploi des animateurs (B)		
<i>B 1</i>	<i>Responsable de service</i>	<i>5 230 €</i>	B 1	Responsable de service	13 110 €
<i>Cadre d'emploi des rédacteurs (B)</i>			Cadre d'emploi des rédacteurs (B)		
<i>B 1</i>	<i>Direction</i>	<i>10 000 €</i>	B 1	Direction	13 110 €
<i>Cadre d'emploi des adjoints administratifs (C)</i>			Cadre d'emploi des adjoints administratifs (C)		
<i>C 1</i>	<i>Responsable de service</i>	<i>2 910 €</i>	C 1	Responsable de service	8 505 €
<i>C 2</i>	<i>Agent d'exécution</i>	<i>600 €</i>	C 2	Agent d'exécution	5 400 €
<i>Cadre d'emploi des adjoints techniques (C)</i>			Cadre d'emploi des adjoints techniques (C)		
<i>C 1</i>	<i>Responsable de service</i>	<i>7 070 €</i>	C 1	Responsable de service	8 505 €
<i>C 2</i>	<i>Agent d'exécution</i>	<i>1 470 €</i>	C 2	Agent d'exécution	5 400 €
<i>Cadre d'emploi des agents de maîtrise (C)</i>			Cadre d'emploi des agents de maîtrise (C)		
<i>C 1</i>	<i>Responsable de service</i>	<i>5 010 €</i>	C 1	Responsable de service	8 505 €
<i>C 2</i>	<i>Agent d'exécution</i>	<i>600 €</i>	C 2	Agent d'exécution	5 400 €
<i>Cadre d'emploi des adjoints d'animation et ATSEM (C)</i>			Cadre d'emploi des adjoints d'animation et ATSEM (C)		
<i>C 1</i>	<i>Responsable adjoint</i>	<i>600 €</i>	C 1	Responsable adjoint	8 505 €
<i>C 2</i>	<i>Agent d'exécution</i>	<i>480 €</i>	C 2	Agent d'exécution	5 400 €

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance.

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 avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- à minima, tous les 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).

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100 % du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend, selon les critères suivants :

- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
- en cas de manquements en termes de conduite de projets
- en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

Modalités de versement

1) Périodicité de versement

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

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires. Les agents contractuels de droit privé (CAE-CUI, emplois d'avenir, tout emploi aidé, les apprentis, les vacataires ou agents recrutés pour un acte déterminé) sont exclus du dispositif.

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.

2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA

Le Conseil Municipal, en date du 24 septembre 2018, a décidé de prendre en compte l'absentéisme dans le RIFSEEP en s'appuyant sur le facteur de Bradford. Ce facteur majore la prise en compte du nombre d'arrêts par rapport à la durée des arrêts. Sont exclus les arrêts pour longue maladie, longue durée, grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle, congé maternité, affection de longue durée.

Quatre coefficients déterminent l'impact sur le régime indemnitaire allant de 0 % à 100 %.

COEFF 1	0 à 29	Aucun impact sur le régime indemnitaire
COEFF 2	30 à 90	25 % d'impact
COEFF 3	91 à 149	50 % d'impact
COEFF 4	150 à 99999	100 % d'impact

Le calcul de la tranche est obtenu en multipliant le nombre de jours d'absence total par le nombre d'arrêts initiaux au carré.

Exemple 1 pour 10 jours d'arrêt total sur 3 arrêts :

$10 \times 3^2 = 90$ qui correspond au coefficient 2 : 25 % seront retenus sur le régime indemnitaire pour chaque jour d'arrêt

Exemple 2 pour 37 jours d'arrêt total sur 1 arrêt :

$37 \times 1^2 = 37$ qui correspond au coefficient 2 : 25 % seront retenus sur le régime indemnitaire pour chaque jour d'arrêt

Exemple 3 pour 10 jours d'arrêt sur 5 arrêts :

$10 \times 5^2 = 250$ qui correspond au coefficient 4 : 100 % seront retenus sur le régime indemnitaire pour chaque jour d'arrêt

~~Le facteur de Bradford sera appliqué~~ sur la paie du mois de novembre de chaque année, et déduit de la prime de fin d'année (13^{ème} mois) versé ce même mois.

Il prendra en compte les arrêts survenus entre le 1^{er} octobre de l'année (n-1) et le 30 septembre de l'année (n).

3) 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.

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 (emplois fonctionnels).

B - Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA est obligatoire, son versement reste cependant facultatif. Il peut être versé annuellement en une ou deux fois. Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachés à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Par délibération du Conseil municipal du 20 décembre 2017, le versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) n'avait pas été voté. Après que Monsieur le Maire ait indiqué que le Conseil constitutionnel en juillet 2018 avait statué sur le fait que les collectivités devaient prévoir les modalités de versement du CIA, le Conseil Municipal, en date du 13 décembre 2021, a décidé sa mise en place, en

~~définissant les critères de pondération suivants :~~

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

Afin de rétablir une certaine justice et de ne pas pénaliser encore une fois les catégories C, il a été décidé que le montant plafond soit le même pour toutes les catégories et tous les groupes. Le montant plafond maximal annuel ne pouvant pas dépasser 49% de l'IFSE, le montant a donc été fixé à la somme de 235 euros.

Catégorie	Groupe	Montant PLAFOND maximal individuel annuel en euros
A	Groupe A1	235 €
B	Groupe B1	
C	Groupe C1	
C	Groupe C2	

Le versement sera fait 1 fois par an, en décembre, après établissement du compte-rendu d'entretien professionnel.

Le Conseil municipal après en avoir délibéré, **à l'unanimité** :

- valide le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus,
- retient les nouveaux plafonds proposés pour chaque cadre d'emplois et groupe de fonctions à compter du 1^{er} octobre 2022,
- 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,
- décide que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ainsi délibéré le jour, mois et an ci-dessus.
Ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait certifié conforme,
Fait à Saint-Rogatien,

Le Maire,
Didier LARELLE