

COMMUNE DE VALLOUISE-PELVOUX
DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du vendredi 27 septembre 2024
Délibération n°12

L'An deux mille vingt-quatre le vingt-sept septembre à 19h30, le Conseil Municipal convoqué le dix-neuf septembre s'est réuni en séance ordinaire à la Mairie, sous la présidence de Madame Gaëlle MOREAU, Maire.

Nombre de membres en exercice : 19

Etaient présents : MOREAU Gaëlle - FISCHER Maryline - GRANET Alice - MOUTIER Gérard - HERMITTE Jean-Pierre - KIRKYACHARIAN Luc - SEMIOND Philippe - COQUILLAT Catherine - ALPHAND Thierry - ADISSON Frank - JEANNE Virginie - VERNET Laurent - ALDEBERT Gérard - PRAT Christelle - GIRAUD Matthieu

Absents :

Procurations : BARONNAT Bernard à ADISSON Franck - MOUGIN Rémi à GRANET Alice - VIESSANT Céline à MOREAU Gaëlle - MOSSO Véronique à VERNET Laurent

Madame FISCHER Maryline a été nommée secrétaire.

OBJET : MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Madame le Maire rappelle au conseil que le RIFSEEP, Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel a été institué par délibération n°1 du 14 avril 2019, au sein des services municipaux.

Elle propose de le modifier afin d'augmenter le plafond de la part IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise correspondant au grade d'attaché territorial exerçant les fonctions de direction de collectivité.

Elle propose de porter ce plafond à 16.800€ au lieu de 12.500€ par an. Elle précise que le montant maximal fixé par arrêté ministériel est de 36.210€ par an.

Il convient donc de reprendre la délibération du 14 avril 2019 afin de modifier ce montant ; les autres dispositions aujourd'hui en vigueur sont inchangées et rappelées ci-après.

Le régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce 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 ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Ce régime indemnitaire a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité 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 ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

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 exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné

Les cadres d'emplois de la collectivité concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés,
- Les rédacteurs,
- Les techniciens territoriaux,
- Les adjoints administratifs,
- Les ATSEM,
- Les adjoints techniques,
- Les agents de maîtrise ;
- Les adjoints du patrimoine ;

III/ Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84- 53 du 26 janvier 1984: « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

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.

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

A/ Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

- De la responsabilité d'encadrement :
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs encadrés
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Organisation du travail des agents, gestion des plannings,
 - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat,

- Des Projets et activités :
 - o Niveau de responsabilités lié aux missions
 - o Délégation de signature
 - o Conduite de projets
 - o Préparation et/ou animations de réunion
 - o Conseils aux élus

- De la technicité nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Niveau de difficulté, complexité des tâches
 - o Polyvalence
 - o Maîtrise d'un outil métier

- De la qualification, nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
 - o Habilitation/certification
 - o Actualisation des connaissances

- De l'expertise nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
 - o Rareté de l'expertise
 - o Autonomie, initiative,

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Horaires atypiques,
 - o Responsabilité financière
 - o Responsabilité juridique
 - o Effort physique,
 - o Relations internes et ou externes.
 - o Expositions aux agressions et/ou risques (physiques, verbaux, contagions, blessures)
 - o itinérance, déplacements
 - o Contraintes météorologiques
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Acteur de la prévention
 - o Sujétions horaires non valorisées par une prime
 - o Gestion de l'économat,
 - o Impact sur l'image de la collectivité

B/ Montants plafonds des indemnités :

Pour les catégories A: Cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

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

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants : (les montants plafonds seront les mêmes pour les agents logés pour nécessité de service)

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	<i>Direction d'une collectivité Secrétariat de mairie catégorie A</i>	16 800 €	2 100 €
G 2	<i>Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services</i>	10 200 €	1 600€
G 3	<i>Responsable d'un service</i>	8 500 €	1 200 €

Pour les catégories B :

• **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et éducateurs des APS**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants : (les montants plafonds seront les mêmes pour les agents logés pour nécessité de service)

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	<i>Direction d'une structure Responsable de pôle, d'un ou plusieurs services</i>	7 800 €	920 €
G 2	<i>Adjoint au responsable de structure Expertise Fonction de coordination ou de pilotage Chargé de mission</i>	7 200 €	860 €
G 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers Gestionnaire</i>	7 000 €	810 €

• **Cadre d'emplois des techniciens territoriaux**

Vu l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants : (les montants plafonds seront les mêmes pour les agents logés pour nécessité de service).

	Groupes de fonctions	Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	<i>Direction d'une structure Responsable de pôle, d'un ou plusieurs services</i>	7 800 €	920 €
G 2	<i>Adjoint au responsable de structure Expertise Fonction de coordination ou de pilotage Chargé de mission</i>	7 200 €	860 €
G 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers Gestionnaire</i>	7 000 €	810 €

Pour les catégories C

- **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux et des adjoints territoriaux du patrimoine**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 relatif à l'application du RIFSEEP Pour le cadre d'emploi des adjoints territoriaux du patrimoine,

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

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux et des adjoints territoriaux du patrimoine est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

(les montants plafonds seront les mêmes pour les agents logés pour nécessité de service)

	Groupes de fonctions	Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers Assistant de direction Sujétions Qualifications</i>	7 200 €	800 €
G 2	<i>Exécution Horaires atypiques, déplacements fréquents Agent d'accueil</i>	6 800 €	680 €

- **Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.
Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

	Groupes de fonctions	Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers Sujétions Qualifications</i>	7 200 €	800 €
G 2	<i>Exécution Horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	6 800 €	680 €

- **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

	Groupes de fonctions	Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers Sujétions Qualifications</i>	7 200 €	800 €
G 2	<i>Exécution Horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	6 800 €	680 €

- **Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

	Groupes de fonctions	Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers Sujétions Qualifications</i>	7 200 €	800 €
G 2	<i>Exécution Horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	6 800 €	680 €

III/ Modulations individuelles :

- **Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus. Il est fixé individuellement par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds ci-dessus.

Le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- les formations suivies (et liées au poste) ;
- la gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Ces montants font l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

- **Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;

- Les compétences professionnelles et techniques ;
Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public ;

Le montant du CIA est fixé par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds ci-dessus et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Chaque année, le montant mensuel de CIA pourra être amené à varier à la hausse ou à la baisse selon l'engagement et la manière de servir de l'agent.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

Il est précisé que le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

• **Maintien du régime indemnitaire antérieur des agents:**

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984: « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire* ».

- Maintien du montant antérieur dans l'IFSE

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE et du CIA et ce même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emplois.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l'expérience acquise par l'agent [voir III 1) ci-dessus].

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.

Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, ce montant ne pourra pas faire l'objet d'une réévaluation à la hausse en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

VI/ Modalités de maintien ou de suppression :

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu pendant toute la durée du congé.

En cas de congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire (hors CIA) suivra le sort du traitement.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

Le montant global du RIFSEEP sera également réduit de 1/30ème pour chaque jour d'absence injustifiée.

VI / Revalorisation :

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

VII/ Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

VIII/ Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles R.2313-3 et L.2313-1,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu la circulaire du Ministère de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales en date du 3 avril 2017 ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 7 décembre 2017 ;

Vu l'avis du Comité Technique du 27 juillet 2018 ;

Vu la délibération n°1 du 24 avril 2019 instituant le régime indemnitaire RIFSEEP,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité

- **Approuve** l'exposé du Maire,
- **Approuve** les dispositions du RIFSEEP rappelées ci-dessus telles qu'instituées par délibération n°1 du 24 avril 2019,

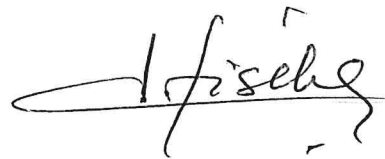
- **Accepte** de porter à 16 800€ le plafond de l'IFSE du grade d'attaché territorial exerçant les fonctions de direction de collectivité,
- **Décide** chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.
- **Abroge** la délibération n°1 du 24 avril 2019 instituant le régime indemnitaire RIFSEEP,

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Le maire
Gaëlle MOREAU



La secrétaire de séance
Maryline FISCHER



Certifiée exécutoire en application de l'article L.2131-1 du Code général des collectivités territoriales