

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL
DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

DU 9 DECEMBRE 2024

NOMBRE

Des conseillers en exercice	25
De présents	21
De votants	23

L'an deux mille vingt quatre, le neuf décembre, le Conseil Municipal de la Commune de LEXY étant réuni au lieu ordinaire de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de M.Gérard ALLIERI, Maire.

Étaient présents : MM.ALLIERI-BASSO-Mme HENRY-M.LENOBLE-Mme FERNANDEZ-AUBERTOT-M.PESCE-Mme LORIN-CRIDEL-MM.TURCHI-SAUVLET-Mmes RIQUET-LIGI-M.CANON-Mmes USELDINGER-PATELLI-THIERRY-BERTRAND-MM.SIBELLA-SULLI-PERREY-COMMITO-Mme GRANDMOUGIN

OBJET

N° 2024-12-10

Instauration du RIFSEEP

Excusés :

Mme FONDEUR ayant donné pouvoir à M.SULLI
M.ZANCHIN ayant donné pouvoir à M.CANON

Absents : Mme RUETTE-TYDEK-M.LAPUH

Un scrutin a eu lieu, Madame Marie-Pierre GRANDMOUGIN a été nommée pour remplir les fonctions de secrétaire.

Le Maire certifie que la liste des délibérations a été affichée à la porte de la Mairie le 11 décembre 2024 et que la convocation du Conseil avait été faite le 26 novembre 2024.

Le Maire,



Le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique.

Il se compose :

D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (part fixe) ;

D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (part variable).

Dans ce cadre, le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de la Commune de LEXY et instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir le (les) objectif(s) suivant(s) :

Prendre en compte les évolutions réglementaires, adapter le régime indemnitaire aux évolutions de l'organigramme, adapter la spécificité de certains emplois, susciter l'engagement des agents, l'expertise et l'expérience professionnelle

postes, renforcer l'attractivité de la collectivité ou de l'établissement, fidéliser les agents, favoriser une équité entre filières, etc.

Ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- D'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- De déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- D'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, ce régime indemnitaire va se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par la réglementation en vigueur.

I. LES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

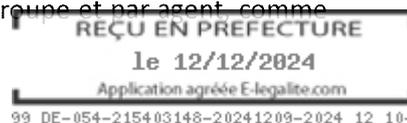
- Les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non-complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non-complet ou à temps partiel dans la collectivité, à la condition d'atteindre 6 mois d'ancienneté dans la collectivité (services continus ou discontinus)

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les ingénieurs territoriaux
- Les attachés territoriaux
- Les rédacteurs territoriaux
- Les techniciens territoriaux
- Les agents de maîtrise territoriaux
- Les adjoints techniques territoriaux
- Les adjoints administratifs territoriaux
- Les adjoints d'animation territoriaux
- Les animateurs territoriaux
- Les adjoints du patrimoine territoriaux

II. DETERMINATION DES GROUPES ET DES MONTANTS PLAFONDS DE L'IFSE ET DU CIA

Monsieur le Maire propose de fixer les montants annuels de l'IFSE et du CIA pour chaque catégorie, par groupe et par agent, comme suit :



GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA
CAT A	ATTACHES TERRITORIAUX/SECRETAIRES DE MAIRIE/INGENIEURS/DIRECTEURS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE		
GROUPE 1	Direction d'une structure, responsable d'un service	36 210 €	6 390 €
GROUPE 2	Direction adjointe d'une collectivité, direction d'un service ou d'un pôle	32 130 €	5 670 €
GROUPE 3	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire comptable	25 500 €	4 500 €
GROUPE 4		20 400 €	3 600 €
CAT B	REDACTEURS / TECHNICIENS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS		
GROUPE 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services	17 480 €	2 380 €
GROUPE 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions administratives complexes	16 015 €	2 185 €
GROUPE 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire, poste d'instruction	14 650 €	1 995 €
CAT C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE / ATSEM / ADJOINTS D'ANIMATION / ADJOINTS DU PATRIMOINE / OPERATEURS DES APS		
GROUPE 1	Chef d'équipe, gestionnaire comptable, urbanisme, assistante de direction, agent d'état-civil	11 340 €	1 260 €
GROUPE 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, agent administratif	10 800 €	1 200 €

REÇU EN PREFECTURE

le 12/12/2024

Application agréée E-legalite.com

99_DE-054-215403148-20241209-2024_12_10-

III. INSTAURATION DE L'IFSE

A. LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE POUR LA MODULATION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

Le Maire rappelle les critères d'appréciation permettant d'attribuer l'IFSE qui est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Sont proposés les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, pilotage ou conception identifiés à partir des activités de la fiche de poste
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions identifiées à partir du niveau de compétences requis dans la fiche de poste, du compte-rendu d'entretien professionnel et du dossier individuel électronique enregistré dans l'application AGIRHE (formations, expériences professionnelles)
- Sujétions particulières et degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel à partir des conditions de travail et de la fiche de poste

B. LE REEXAMEN DU MONTANT DE L'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent pourra faire l'objet d'un réexamen

- En cas de changement :
 - *de grade à la suite d'une promotion
 - *de fonctions (mobilité interne ou changement de poste) :
 - relevant d'une catégorie différente suite à une promotion interne / réussite à un examen ou concours
 - relevant d'un groupe différent suite à une mutation interne ou d'un avancement de grade avec modification de la fiche de poste
 - relevant d'un même groupe de fonctions pour valoriser l'expérience professionnelle de l'agent
- Au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de grade ou de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle acquise n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui devront primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

REÇU EN PREFECTURE

le 12/12/2024

Application agréée E-legalite.com

99_DE-054-215403148-20241209-2024_12_10-

IV. INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA), part facultative du RIFSEEP

Le Maire rappelle que le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le montant individuel du CIA versé à l'agent est déterminé par l'autorité territoriale, chaque année, en fonction du présentisme, de l'assiduité, de l'implication et du comportement professionnel de l'agent.

Objectifs : valoriser l'assiduité et dans le cadre d'une stratégie de lutte contre l'absentéisme beaucoup trop important pour une Commune de notre strate.

Seront appréciés notamment :

- L'implication au sein du service
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnel
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- L'adaptabilité et l'ouverture au changement
- La ponctualité et l'assiduité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec les partenaires internes ou externes
- Son implication dans les projets du service
- Sa démarche d'évolution dans son domaine d'intervention
- La disponibilité
- L'esprit d'innovation et la créativité
- (le cas échéant) la capacité à transmettre ses connaissances

REÇU EN PREFECTURE

le 12/12/2024

Application agréée E-legalite.com

99_DE-054-2154 03148-20241209-2024_12_10-

V. PERIODICITE ET MODALITES DE VERSEMENT DU RIFSEEP

L'IFSE est versée mensuellement.

Le CIA est versé annuellement.

Pour les fonctionnaires employés à temps non-complet ou autorisés à travailler à temps partiel, les montants des primes sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

L'IFSE est exclusive de toutes les autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le CIA est exclusif de toutes les autres indemnités liées à la manière de servir.

Versement du RIFSEEP en cas d'absence :

Le juge administratif estime que la poursuite du versement d'éléments du régime indemnitaire aux agents absents doit reposer, à défaut de textes, sur les dispositions d'une délibération prise par l'organe délibérant dans chaque collectivité en vertu du Code général de la fonction publique.

En l'absence de ces précisions dans la délibération, l'agent ne peut pas prétendre au versement de l'IFSE durant son absence.

Dans la fonction publique d'Etat, ces situations ont été réglées par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 fixant les dispositions relatives au maintien des primes et indemnités aux agents de l'Etat dans certaines situations de congés. Ce décret n'est pas directement transposable dans la fonction publique territoriale. Il est toutefois possible, dans l'esprit du principe de parité entre fonctions publiques et sous réserve du contrôle de légalité ou du juge, qu'une délibération s'en inspire pour fixer les règles applicables dans la collectivité.

Ces règles ne peuvent cependant pas être plus favorables que le régime de référence, toujours au regard du principe de parité.

Un régime moins favorable est également envisageable en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Sur la base des dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010, le Maire propose de maintenir le versement de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de :

- Congé annuel
- Congé de maladie ordinaire
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Sur la base de l'article L714-6 du Code Général de la fonction publique, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption.

En revanche, pour les congés suivants, le Maire propose de maintenir le versement de l'IFSE comme suit en cas :

- Congé de grave maladie pour les agents contractuels : à hauteur de 33% durant la première année et de 60% durant les deuxième et troisième années
- Congé de grave ou longue maladie pour les fonctionnaires : à hauteur de 33% durant la première année et de 60% durant les deuxième et troisième années

L'IFSE n'est pas versée pendant les périodes de congé de longue durée. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé maladie de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé pour invalidité temporaire au service ou à la suite d'une période de congé de longue maladie (requalification du congé), l'IFSE qui lui a été versée durant ce même congé lui demeure acquise. En revanche, il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congé maladie de longue durée ultérieures.

L'IFSE est maintenue intégralement en cas de temps partiel thérapeutique.

Le versement de la part CIA dépendra du présentisme, de l'assiduité et du comportement professionnel de l'agent, ceci dans l'objectif de valoriser l'assiduité et dans le cadre d'une stratégie de lutte contre l'absentéisme beaucoup trop important pour une Commune de notre strate.

Le CIA sera versé une fois par an en début d'année N+1, en fonction du décompte de l'absentéisme (motifs énoncés ci-dessus sauf congés annuels, congé maternité, paternité, adoption) au 31/12 de l'année considérée (jours d'absence sur l'année N, du lundi au vendredi) :

* < 30 jours : 100 % du CIA déterminé et retenu par l'autorité territoriale

* entre 30 et 60 jours : 50 % du CIA déterminé

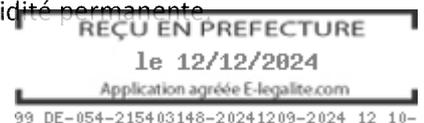
* > 60 jours : 0 % du CIA déterminé

- Attribution

Les attributions individuelles pour l'IFSE et le CIA du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire, dans la limite des plafonds fixés précédemment.

L'arrêté d'attribution du CIA a une validité limitée à une année.

L'arrêté d'attribution de l'IFSE a une validité permanente.



- Clause de revalorisation de l'IFSE et du CIA

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

VI. LES REGLES DE CUMULS AVEC LE RIFSEEP

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- L'indemnité de régie

En application des dispositions actuelles de l'arrêté du 27 Août 2015, le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- L'indemnité 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...)
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- L'indemnité d'astreinte et d'intervention
- L'indemnité de permanence
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés

Vu l'avis favorable en date du 30 septembre 2024 du Comité social territorial,

Entendu l'exposé et après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

A l'unanimité,

DECIDE d'instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

DECIDE d'autoriser le Maire à fixer les montants individuels de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires, dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

REÇU EN PREFECTURE

le 12/12/2024

Application agréée E-legalite.com

99_DE-054-2154 03148-20241209-2024_12_10-

DECIDE que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an susdits.



Le Maire,

Gérard ALLIERI

REÇU EN PREFECTURE

le 12/12/2024

Application agréée E-legalite.com