



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

### **L'an deux mille vingt-deux, le trois juin, à vingt heures trente,**

Les membres du Conseil municipal de la Commune de LANDERONDE, dûment convoqués, se sont réunis en session ordinaire salle du Conseil, à la mairie, sous la présidence de Mme Angie LEBOEUF, Maire.

*Date de la convocation du Conseil municipal : 25 mai 2022*

*Nombre de membres en exercice : 19*

*Nombre de présents votants : 16*

Etaient présents : Mme LEBOEUF (Maire), M. DUVAL, Mme GRAVOUIL, M. COTHOUIST, Mme PAUL-JOUBERT, M. GAUDOUX, Mme RAULIN, Mme PETIT, M. JOLLY, Mme REDAIS GABORIT, M. AIELLO, M. CLEMENT, Mme LEBLOND, M. PERROCHEAU, M. HENNINOT, Mme BENATIER

### Etaient excusés :

M. DUBARLE a donné pouvoir à M. PERROCHEAU

Mme GARNIER a donné pouvoir à M. HENNINOT

M. CUVIGNY

### **DCM\_2022\_06\_032 : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été adopté par délibération du Conseil municipal en date du 8 décembre 2016 et modifié par délibérations en date du 20 juin 2018 et du 11 décembre 2020.

Il convient d'amender les règles applicables en matière de régime indemnitaire afin de :

- Tenir compte de nouveaux emplois et créer des nouveaux groupes de fonction
- Préciser les modalités de suspension du régime indemnitaire dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée et de congé de grave maladie.
- Modifier les modalités d'attribution et les plafonds du CIA afin de valoriser l'investissement individuel des agents et améliorer l'attractivité de la commune.

Il est rappelé que le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés) ;

Sont ainsi visées (arrêté du 27 août 2015) :

- ✓ les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- ✓ l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- ✓ la prime d'encadrement éducatif de nuit

- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- ✓ l'indemnité pour travail dominical régulier
- ✓ l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- La NBI ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

## 1. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS EN GROUPE, SELON LES FONCTIONS

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants.

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets) ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes ; l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus exigeants. En vertu du principe de libre administration, chaque collectivité ou établissement peut définir ses propres critères. Il est possible d'utiliser les critères énoncés ci-dessus ou d'autres critères.

### A. Les critères retenus

- Critère n° 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets.
- Critère n°2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
- Critère n°3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

### B. Le classement des emplois de la collectivité dans les groupes

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque emploi par groupe, le Groupe 1 étant le plus exigeant.

Ce classement est déterminé dans les tableaux ci-après.

## 2. LE RIFSEEP SE DECOMPOSE EN DEUX VOLETS

### A. Une indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE)

Le classement de chaque emploi par groupe permet de déterminer le montant maximal de l'IFSE. Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant maximal par groupe, et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant attribué à chacun.

### B. Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (le CIA)

Le complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au moment de l'évaluation.

Il peut être octroyé aux agents pour reconnaître un engagement individuel ou collectif, ou un investissement spécifique.

Le N+1, qui encadre l'agent et pilote l'entretien professionnel peut ainsi proposer l'octroi d'un CIA à ses collaborateurs.

La proposition doit être motivée et peut se fonder notamment sur :

- La réussite d'un agent ou d'une équipe dans la réalisation d'un projet (conduite, gestion, finalisation,...)
- L'investissement sur le poste et l'implication particulière de l'agent, ainsi que son assiduité,
- La polyvalence et l'investissement au sein du service ou de la collectivité, par exemple pour pallier les absences,
- La force de proposition et l'innovation,
- ...

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant maximal par groupe. Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'entretien professionnel. Cette part n'est facultative qu'à titre individuel.

Le CIA sera attribué aux agents présents le 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours. En cas de recrutement en cours d'année, il fera l'objet d'une proratisation.

Les montants de CIA, lorsqu'ils sont attribués à un agent qui exerce ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet, suivent le sort du traitement et lui sont versés dans les mêmes proportions que celui-ci.

### C. Le montant maximal de l'IFSE et du CIA fixé par l'organe délibérant

Le principe de parité impose à l'organe délibérant de fixer le montant maximal de chaque part du RIFSEEP, pour chaque grade, sans dépasser le montant global attribuable aux agents des grades équivalents de la fonction publique d'Etat (IFSE et CIA cumulés).

Ces montants maximums sont déterminés dans les tableaux ci-après.

Classement des emplois par groupe et détermination des montants maximaux d'IFSE et de CIA :

## **Filière administrative :**

### **Catégorie A**

Attachés territoriaux :

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximal mensuel</b>	<b>CIA - Montant maximal annuel</b>
Groupe 1	Secrétaire générale	1 200 €	3 000 €

### **Catégorie B**

Rédacteurs territoriaux :

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximal mensuel</b>	<b>CIA - Montant maximal annuel</b>
Groupe 1	Responsable de service	1000 €	2 350 €
Groupe 2	Gestionnaire finances et Ressources Humaines	800 €	2 100 €

### **Catégorie C**

Adjoints administratifs territoriaux :

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximal mensuel</b>	<b>CIA - Montant maximal annuel</b>
Groupe 1	Agent administratif exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination ou de pilotage	800 €	1 200 €
Groupe 2	Agent administratif	500 €	800 €

## **Filière technique**

### **Catégorie B**

Techniciens territoriaux :

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximal mensuel</b>	<b>CIA - Montant maximal annuel</b>
Groupe 1	Responsable de service	1 000 €	2 350 €

### **Catégorie C**

Agents de maîtrise territoriaux :

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximal mensuel</b>	<b>CIA - Montant maximal annuel</b>
Groupe 1	Responsable de service	800 €	1 200 €
Groupe 2	Agent technique polyvalent Agent de restauration ATSEM	500 €	800 €

Adjoints techniques territoriaux :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable de service	800 €	1 200 €
Groupe 2	Agent technique polyvalent Agent d’entretien et/ou de restauration ATSEM Animateur/animateurice Agent d’animation	500€	800 €

**Filière animation**

**Catégorie B**

Animateurs territoriaux :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable de service	1 000 €	2 350 €
Groupe 2	Directeur/directrice ALSH	800 €	2 100 €

**Catégorie C**

Adjoints territoriaux d’animation :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable de service	800 €	1 200 €
Groupe 2	Agent d’animation	500 €	800 €

**Filière sociale**

**Catégorie C**

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles :

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	ATSEM	500 €	800 €

**Les montants indiqués ci-dessus sont des montants bruts**

**3. CONDITIONS DE VERSEMENT :**

**Bénéficiaires :** fonctionnaires stagiaires, titulaires, agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée, agents contractuels de droit public en contrat à durée déterminée recrutés sur la base des articles L332-8 et L332-14 du code général de la fonction publique. Les agents de droit privé en sont exclus.

**Temps de travail :** le montant de l'indemnité et du complément sera proratisé pour les temps non complet, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.

**Périodicité d'attribution :** L'IFSE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé annuellement, au mois de décembre.

**Règles applicables au maintien du régime indemnitaire en cas d'absence :**

Durant les congés pour maladie ordinaire, pour accident de service ou maladie professionnelle, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement.

Durant les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le régime indemnitaire sera suspendu dès le premier jour.

Durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précise que les régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Dans tous les autres cas, et sauf disposition particulière, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement.

**Modalités de réévaluation des montants :**

Le montant de l'IFSE sera révisé :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant.

**Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.**

Vu le Code général de la fonction publique,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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° 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du 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 l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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 l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique en date du 16 mai 2022,

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

1. D'adopter, à compter du 7 juin 2022, la proposition de Mme le Maire relative au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération.
2. De valider les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE).
3. De valider les montants maximaux attribuables par l'autorité territoriale.
4. De valider l'ensemble des modalités de versement proposées par Mme le Maire.
5. En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, de maintenir, à titre individuel au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent (ou les agents) au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.
6. D'autoriser Mme le Maire à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés.

Cette délibération annule et remplace les délibérations antérieures en date des 8 décembre 2016, 20 juin 2018 et 11 décembre 2020 relatives au RIFSEEP.

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus,  
Pour extrait conforme

Le Maire  
Angie LEBOEUF