



Mairie de Saint-Savin

04 74 28 92 40
mairie@saintsavln-isere.fr

f i t y t a l l

Envoyé en préfecture le 19/12/2022

Reçu en préfecture le 19/12/2022

Publié le 19/12/2022

SLOW

ID : 038-213804552-20221216-2022_059-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DELIBERATION n°2022-59

Nombre de Conseillers
en exercice : 27

présents : 23
votants : 27

L'an deux mille vingt-deux, le 16 décembre à dix-neuf heures,
le Conseil Municipal de la Commune de SAINT-SAVIN
dûment convoqué, s'est réuni, à la salle du conseil en mairie,
sous la présidence de Fabien DURAND, Maire
Date de convocation du Conseil Municipal : le 8 décembre 2022

Présents : Mmes et Mrs : Fabien DURAND, Florence VERLAQUE, Jean-Michel CREMONESI, Claude DIMIER, Delphine GUILLOT, Christian COCAT, Eveline DUJARDIN, Patrick ROZE, Marie-Laure GONCALVES, Christophe DENIS, Catherine LINAGE, Franck ROESCH, Anne-Lise MAULOUET, Daniel PAILLOT, Elodie DUGUE, Rachel BASSET, Clément RAVET, Virginie MATHIEU, Alexandre GINET, Téo FLANDRIN, Viviane MONTOVERT, Jean-Philippe ROUSSEL

Absents excusés : Angélique CONTAMIN (pouvoir à Téo FLANDRIN), Nicolas MILLON (pouvoir à Florence VERLAQUE), Claude BINET (pouvoir à Eveline DUJARDIN), Romain BIANZANI (pouvoir à Jean-Philippe ROUSSEL), Philippe TISSERAND (pouvoir à Franck ROESCH)

Secrétaire de séance : Téo FLANDRIN

Départ de M. Philippe TISSERAND à 20h15

MISE A JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de sa publication. Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

Par délibération du 26 mars 2021, le conseil municipal a instauré, conformément au principe de parité avec les agents de service de l'Etat tel que prévu par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire préexistant, pour les agents de la commune.

Il convient de mettre à jour ce régime indemnitaire compte-tenu, notamment de l'évolution de l'organigramme de la commune, des profils de poste, du tableau des effectifs et des critères d'attribution du régime indemnitaire.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et notamment son article 88;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés ;

Vu 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 le décret n°2015-661 modifiant 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 la circulaire NOR: RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu la délibération du 26 mars 2021 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnels (RIFSEEP) ;

Vu les avis du Comité Technique en date des 9 mars 2021 et 22 novembre 2022 relatifs à la définition des critères professionnels, à la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la manière de servir en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Vu le tableau des effectifs ;

Considérant qu'il convient de mettre à jour le régime indemnitaire (RIFSEEP) dont bénéficient les agents de la commune pour tenir compte de l'évolution de l'organigramme de la commune, des profils de postes, du tableau des effectifs et des critères d'attribution du régime indemnitaire.

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante de mettre à jour le RIFSEEP selon les modalités suivantes :

Généralités :

Ce régime indemnitaire est entré en vigueur le 01/01/2017. Il a pour objectif une meilleure lisibilité en abrogeant toutes les autres primes, pour à terme être exclusif.

Il a pour finalité de :

- Simplifier les modalités d'application des régimes indemnitaires ;
- Rendre lisible et transparent le régime indemnitaire de la collectivité ;
- Enclencher une logique de rémunération reconnaissant les fonctions et l'engagement professionnel ;
- Poursuivre une dynamique d'équité entre les fonctions, quelles que soient les filières.

Le RIFSEEP se compose de 2 éléments :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

1. BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, au prorata de leur temps de travail.

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, au prorata de leur temps de travail.

Les agents occupant plusieurs postes différents se verront attribuer le RIFSEEP correspondant à chacun des postes, en suivant les quotités travaillées pour chaque poste.

En cas de mutation, les agents titulaires intégrés à la collectivité bénéficieront du RIFSEEP dès le premier jour d'emploi, sauf dispositions particulières.

2. CUMUL DE PRIMES

Concernant la mise en œuvre, le cumul est possible, par nature, au titre de certaines indemnités prévues :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple frais de déplacement) ;
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité différentielle complétant le traitement indiciaire lié à l'augmentation du SMIC et la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnité horaire pour heures supplémentaires, indemnité d'astreinte, indemnité horaire pour travail de nuit, indemnité horaire pour travail le dimanche et jours fériés) ;
- L'indemnité compensatrice de congés annuels ;
- La prime de précarité ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) ;
- La prime de fin d'année (13ème mois) versée aux agents de la collectivité au titre de l'article 111 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

3. LA REPARTITION DU CLASSEMENT DE FONCTIONS

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requises à l'exercice des fonctions occupées par les agents. Chaque fonction est répartie en six niveaux au regard des trois familles de critères professionnels ci-dessous :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les critères suivants ont ainsi été retenus afin de déterminer les niveaux de responsabilité, de technicité et de sujétions :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, ou de conception	Management : responsabilité d'encadrement direct, Niveau encadrement dans hiérarchie
	Nombre de collaborateurs
	Transversalité et autonomie, responsabilité de coordination
	Impact décisionnel : influence
	Responsabilité de projets (dossier ou projet, diversité des tâches, polyvalence)
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions	Niveau de qualification requis : complexité (élémentaire, moyen, expertise)
	Rareté de l'expertise, difficulté de recrutement
	Actualisation des connaissances
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations internes et externes
	Itinérance
	Sujétions liées aux horaires : amplitude, horaires décalés, coupés ...
	Sujétions liées à la santé : manipulation de produits dangereux ou chimiques
	Sujétions liées à la pénibilité : travaux, risques d'agression
	Respect des délais
Responsabilité matérielle, financière (gestion de budget, régies), sécurité d'autrui	
Risques contentieux, tension mentale, nerveuse	

Ainsi, 6 niveaux différents ont pu être dégagés :

Directeur-trice général-e des services	Niveau	1
Responsable de pôle ou de structure	Niveau	2
Expert-e technique autonome	Niveau	3
Manager de proximité	Niveau	4
Agent-e opérationnel-le avec sujétions	Niveau	5
Agent-e opérationnel-le sans sujétion	Niveau	6

Chaque poste correspond désormais à un niveau, niveau qui correspond à un groupe et donc à un montant plafond de prime selon son cadre d'emploi.

4. LE REEXAMEN DU RIFSEEP

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- 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, de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- en dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

La prise en compte de l'expérience professionnelle reposera notamment sur :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation, la mobilisation des acquis ;
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

En cas de mobilité interne à la collectivité sur un poste dont le groupe de fonction est inférieur à celui que l'agent occupait, la collectivité appréciera chaque situation et le nouveau régime indemnitaire à octroyer.

l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTIONS

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté. L'IFSE est versée mensuellement.

La Commune de Saint-Savin décide qu'à la mise en place du RIFSEEP, et sans modification substantielle de fonctions/missions, aucun agent ne verra son régime indemnitaire diminué par la mise en place du RIFSEEP.

Pour ce faire, en complément de l'IFSE décidée pour chaque groupe de fonctions, les agents concernés percevront une indemnité complémentaire mensuelle afin de maintenir le montant de régime indemnitaire antérieur à la mise en place du RIFSEEP. Ce complément sera identifié sur l'arrêté d'attribution individuel comme sur le bulletin de paye de l'agent sous la formule « RIFSEEP – IFSE (part maintien) ».

L'arrêté individuel précisera donc le groupe de fonction de référence du poste de l'agent, le montant d'IFSE rattaché et, le cas échéant, le montant de l'indemnité complémentaire.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont versés au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel (sur autorisation, de droit ou thérapeutique) ou occupant un emploi à temps non complet.

Envoyé en préfecture le 19/12/2022

Reçu en préfecture le 19/12/2022

Publié le 19/12/2022

SLOX

ID : 038-213804552-20221216-2022_059-DE

Catégorie A :

Groupe de fonctions	Fonctions exercées	Montant plafond annuel réglementaire indicatif de l'IFSE	Montant plafond annuel réglementaire indicatif du CIA
Groupe 1	DGS	36 210€	6 390€
Groupe 2	Responsable de pôle ou de structure (directeur de centre de loisirs, DGA, ingénieur)	32 130€	5 670€

Catégorie B :

Cadre d'emploi des techniciens	Fonctions exercées	Montant plafond annuel réglementaire indicatif de l'IFSE	Montant plafond annuel réglementaire indicatif du CIA
Groupe 1	Fonctions de coordination, de pilotage, d'encadrement d'une équipe	19 660 €	2 680 €
Groupe 2	Poste induisant de l'expertise : responsable urbanisme et projets	18 580 €	2 535 €
Cadre d'emploi des rédacteurs			
Groupe 1	Fonctions de coordination, de pilotage, d'encadrement d'une équipe	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Poste induisant de l'expertise : chargé de projets, gestionnaire des ressources humaines	16 015 €	2 185 €

Catégorie C :

Groupe de fonctions	Fonctions exercées	Montant plafonds annuel réglementaire indicatif de l'IFSE	Montant plafond annuel réglementaire indicatif du CIA
Groupe 1	Responsable de services techniques	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Gestionnaire comptable, gestionnaire des ressources humaines, agent d'état civil, encadrement ou coordination d'une équipe, chargé de communication	11 340 €	1 260 €
Groupe 3	Fonctions d'accueil, agent en lien avec une équipe pédagogique, agent d'exécution	10 800 €	1 200 €

2. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE

Le bénéficiaire de l'IFSE est maintenu pendant les jours ouvrés non travaillés correspondant :

- aux congés annuels,
- aux congés de maternité, paternité ou adoption,
- aux congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
- aux autorisations spéciales d'absence (ASA) ;
- aux absences liées à des motifs syndicaux.

En cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, l'IFSE est diminuée de 1/30^{ème} par jour d'absence à partir du 16^{ème} jour d'absence sur l'année glissante.

Lorsque le traitement de l'agent est suspendu pour absence de service fait, l'IFSE sera également et réglementairement suspendue.

3. CAS PARTICULIER DES REGISSEURS D'AVANCES ET DE RECETTES

Une part complémentaire dite « IFSE régisseur » est attribuée aux agents ayant la responsabilité d'une régie. Elle s'ajoute à l'IFSE de l'agent dans le respect des plafonds réglementaires de son cadre d'emplois. Le montant est déterminé selon les modalités de l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 modifié, au prorata du temps de travail.

MONTANTS DE LA PART IFSE RÉGIE

Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en euros)	Montant du cautionnement (en euros)	Montant annuel de l'indemnité prévue (arrêté du 03/09/01 (en euros)	Montant mensuel d'IFSE attribué (en euros)
Jusqu'à 1 220	-	110 minimum	9.17
De 1 221 à 3 000	300	110 minimum	9.17
De 3 001 à 4 600	460	120 minimum	10.00
De 4 601 à 7 600	760	140 minimum	11.67
De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum	13.33
De 12 201 à 18 000	1 800	200 minimum	16.67
De 18 001 à 38 000	3 800	320 minimum	26.67
De 38 001 à 53 000	4600	410 minimum	34.17

LE Complément Indemnitare Annuel (CIA)

L'article 4 du décret relatif au RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitare annuel en plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés à l'occasion de l'évaluation annuelle. Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Le décret précise néanmoins que l'entretien professionnel constitue le support obligatoire permettant de juger l'investissement de l'agent.

L'entretien professionnel se substitue au système de notation. Les indicateurs qui serviront de base à l'entretien professionnel sont définis au regard des quatre critères règlementaires 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

Bien que facultatif, la commune de Saint-Savin a fait le choix d'instituer un CIA selon les modalités suivantes: un projet de grille d'évaluation a été soumis aux membres du Comité Technique ; celui-ci prend en considération les objectifs et les orientations générales du projet d'administration.

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir des agents et au regard des critères suivants :

- L'investissement
- Les compétences professionnelles, la connaissance dans son domaine d'intervention,
- Les qualités relationnelles, la capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail),
- Le comportement professionnel avec l'implication dans les projets du service,
- Le management (quand il existe),
- Et plus généralement, le sens du service public.

A l'issue des entretiens professionnels annuels, chaque responsable de service effectue la synthèse des évaluations en veillant à l'équité entre les agents de son pôle.

La direction générale des services et l'autorité territoriale garantiront l'objectivité du dispositif.

Le CIA a vocation à être attribué :

aux agents qui auront participé activement au projet de service fixé annuellement, et aux agents qui auront su faire preuve d'initiative dans la réalisation de leurs missions ou du projet de service.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Chaque année, l'autorité territoriale déterminera, dans le budget prévisionnel, le montant d'une enveloppe globale de CIA à répartir entre les agents les plus méritants selon les critères donnés ci-dessus. La répartition de cette enveloppe annuelle pourra varier de 0 à 100%.

Ce complément est donc réévalué chaque année et n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre si les résultats de l'agent ne le permettent pas.

1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

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

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds donnés, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent.

- Les attachés,
- Les rédacteurs et techniciens
- Les animateurs
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints administratifs, techniques, d'animation
- Les ATSEM

Le CIA est versé et calculé au prorata du temps de travail des agents titulaires et contractuels.

2. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA

Ainsi, le versement du CIA ne sera pas empêché en cas de congé de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie ou CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service).

Il ne sera pas versé aux agents absents plus de 12 mois à compter de la date du précédent versement.

La présente délibération prendra effet au 1^{er} janvier 2023.

Elle annule et remplace la délibération du 26 mars 2021.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité,

Approuve la mise en place du RIFSEEP dans les conditions indiquées ci-dessus ;

Autorise le Maire à signer toute pièce de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à la mise en place du RIFSEEP et à inscrire la dépense au budget communal.

Fait et délibéré le 16 décembre 2022

Pour copie conforme.

Le Maire,



Fabien DURAND

Envoyé en préfecture le 19/12/2022

Reçu en préfecture le 19/12/2022

Publié le 19/12/2022



ID : 038-213804552-20221216-2022_059-DE