

Nombre de conseillers en exercice..... 29
Nombre de conseillers présents 23
Nombre de votants..... 29

Délibération n° 2022-69

Nomenclature : 4.5 – Régime indemnitaire

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DU 19 DECEMBRE 2022

L'an deux mille vingt-deux, le dix-neuf décembre deux mille vingt-deux, à dix-neuf heures et trente minutes, le Conseil Municipal de la commune de MARSANNAY-LA-CÔTE, légalement convoqué par M. Jean-Michel VERPILLOT, Maire, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie.

Date de la convocation : le 13 décembre 2022

Étaient présents :

- M. Jean-Michel VERPILLOT, Maire ;
- Mmes Catherine PAGEAUX, Corinne BUGAUT-MITTOU, Corinne PIOMBINO, Nicole VERPEAUX, Marie GILLARD-HUGUENOT, Sylvie BOUYSSOU, Véronique LE GRAND, Khadija MARZAQ, Maryse PATAILLE, Nathalie GAY, Elsa GOUBALI, Julie BARNET ;
- MM. Jacqy GOUBET, Emmanuel DUFOUR, Éric GUYARD, Jean-François GUINOT (jusqu'à la délibération 2022-69 et à partir de la délibération 2022-72), Dominique MARTIN, Laurent FEBVAY, Frédéric FICHET, David COLIN, Florent ROYER (à partir de la délibération 2022-64), Gérald BOUTET ;

Étaient absents et excusés :

- Mmes Catherine CAZIN, Annick COURTOIS, Sophie LAGNIER, Isabelle ALIBERT-COLOTTÉ ;
- MM. Jean-Paul TRIMOULINARD, Sébastien COUETTE, Florent ROYER (jusqu'à la délibération 2022-64), M. Jean-François GUINOT (à partir de la délibération 2022-69 et jusqu'à la délibération 2022-72) ;

Pouvoirs :

- Mme Catherine CAZIN à Mme Corinne BUGAUT-MITTOU,
- Mme Annick COURTOIS à M. Jean-François GUINOT,
- Mme Sophie LAGNIER à M. Gérald BOUTET,
- Mme Isabelle ALIBERT-COLOTTÉ à Mme Nathalie GAY,
- M. Jean-Paul TRIMOULINARD à Mme Catherine PAGEAUX,
- M. Sébastien COUETTE à M. David COLIN.

La séance ouverte, Mmes Véronique LE GRAND et Nathalie GAY ont été désignées pour remplir les fonctions de secrétaires de séance.

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - MODIFICATION

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et L712-2, L714-1, L714-4 et suivants,

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,

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,

Accusé de réception en préfecture
024 214 11997 - 2022-1222 - ELR 2022-69-DE
Date de réception préfecture : 20/12/2022

Vu le décret n°2014-1526 du 20 mai 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire 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 n°2016-95 du 16 décembre 2016 portant sur les modalités de mise en place du RIFSEEP,

Préambule

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en place au sein de la collectivité depuis le 1^{er} janvier 2017. 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, indemnité principale fixe du dispositif**).*
- *D'un complément indiciaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (**part variable**)*

Dans ce cadre, une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de la commune à Marsannay-La-Côte et de revoir les plafonds instaurés depuis 2017 pour l'IFSE et mettre en place le versement d'un CIA afin de remplir les objectifs suivants :

- *Susciter et valoriser l'engagement des collaborateurs,*
- *Renforcer l'attractivité de la collectivité,*
- *Fidéliser les agents,*
- *Favoriser une équité entre les agents occupant les mêmes fonctions,*
- *Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes.*

Le RIFSEEP 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 refonte de ce dispositif indemnitaire nécessite toujours :

- *D'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,*
- *De déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima 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 ...)*

Vu l'avis de la commission « administration générale - personnel » réunie le 06 décembre 2022, qui a émis un avis favorable à l'unanimité des membres présents,

Vu l'avis favorable à l'unanimité des membres représentants du personnel réunis au sein du Comité technique le 28 novembre 2022,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnitaires, il est proposé à l'assemblée délibérante de remplacer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

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

- **d'ajuster l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) selon les conditions ci-après énoncées,**
- **d'instaurer le CIA,**
- **de préciser que ce règlement entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023,**
- **d'abroger en conséquence, à cette date, les dispositions correspondantes dans la délibération n°2016-95,**
- **d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de**

Accusé de réception en préfecture
021-212103907-20221220-DELIB-2022-69-DE
exercice courant 20/12/2022

ARTICLE 1 : Date d'effet et bénéficiaires

Le nouveau RIFSEEP (IFSE et le CIA présentés ci-après) abroge le RIFSEEP mis en place depuis le 1^{er} janvier 2017 et sera effectif à compter du **1^{er} janvier 2023**.

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini par la présente délibération (cadres d'emplois visés dans les tableaux indiqués dans l'article 2) :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

A noter que certaines filières ne sont pas concernées par la mise en place du RIFSEEP (c'est le cas de la filière sécurité avec, notamment, la police municipale).

ARTICLE 2 : Détermination des groupes de fonctions, de leurs montants maxima et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci

Les plafonds retenus pour le versement de l'IFSE et du CIA sont différents de ceux déterminés par les services de l'Etat et sont indiqués dans les tableaux de répartition des emplois en groupes de fonctions ci-dessous. Il est précisé que ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet et qu'ils seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

A) Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions

Les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité sont répartis ainsi qu'il suit en groupes de fonctions prévus par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 en s'appuyant sur les critères suivants (part fixe IFSE) :

- **Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (exemple : responsabilité en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, élaboration et suivi des dossiers stratégiques et de conduite de projets ...),
- **La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (exemple : maîtrise d'un logiciel, connaissance particulière basique, intermédiaire ou experte, habilitations réglementaires, transmission de connaissance ...),
- **Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (exemple : exposition physique, horaires particuliers, responsabilité prononcée, lieu d'affectation, risque financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile, travail isolé, représentation de l'institution ...).

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (IFSE) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences, ...),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire,
- La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales,
- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel.

Accusé de réception en préfecture
021-212103907-20221220-DELIB-2022-69-DE
Date de réception préfecture : 20/12/2022

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, les groupes de fonctions sont définis comme suit :

Groupes	Emplois ou fonctions
A1	Direction de la collectivité/emploi fonctionnel
A2	Responsable de pôles/responsable de plusieurs services/adjoint de direction
A3	Responsable d'un service et/ou encadrement et/ou expert
B1	Responsable de plusieurs services et/ou expert
B2	Responsable d'un service, adjoint de direction et/ou expert
B3	Responsable d'un domaine
C1	Encadrement de proximité et/ou expert
C2	Sujétions ou qualifications particulières, horaires atypiques
C3	Exécution et/ou accueil du public

Définition des critères pour la part variable

Le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel :

Manière de servir (50% du CIA annuel)	Points
Sens du service public	10
Relation aux autres / respect du travail des autres	10
Respect de l'outil de travail	10
Ponctualité	10
Attitude au travail / efficacité professionnelle	10
Respect des règles d'hygiène et de sécurité	10
Assiduité (absentéisme)*	20
Comportement face au changement : capacité à s'adapter et évoluer	20
Objectif (50% du CIA annuel)	
Objectifs atteints	100%
Objectifs partiellement atteints	50%
Objectifs non atteints	0%

* En cas d'absence pendant l'année civile, les points attribués le seront de la manière suivante :

- 0 jour d'absence = 20 points
- entre 1 et 14 jours d'absence = 15 points
- entre 15 et 30 jours d'absence = 10 points
- au-delà de 30 jours d'absence = 0 point

Définition des montants maxima

Dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat, bénéficieront de l'IFSE et du CIA, les agents relevant des catégories d'emploi (A, B, C) répartis en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficieront de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

Accusé de réception en préfecture
N° 2022-0330
Date de réception préfecture : 20/12/2022

• **Emplois de catégorie A**

Groupes de fonctions	Fonctions	Montants plafonds annuels	
		IFSE	CIA
Groupe A1	Direction de la collectivité/emploi fonctionnel	17 000 €	1 700 €
Groupe A2	Responsable d'un service, adjoint de direction et/ou expert	12 000 €	1 200 €
Groupe A3	Responsable d'un service et/ou encadrement et/ou expert	8 000 €	800 €

• **Emplois de catégorie B**

Groupes de fonctions	Fonctions	Montants plafonds annuels	
		IFSE	CIA
Groupe B1	Responsable de plusieurs services et/ou expert	9 000 €	900 €
Groupe B2	Responsable de pôles/responsable de plusieurs services/adjoint de direction	7 000 €	700 €
Groupe B3	Responsable d'un domaine	4 000 €	400 €

• **Emplois de catégorie C**

Groupes de fonctions	Fonctions	Montants plafonds annuels	
		IFSE	CIA
Groupe C1	Encadrement de proximité et/ou expert	6 000 €	600 €
Groupe C2	Sujétions ou qualifications particulières, horaires atypiques	2 500 €	250 €
Groupe C3	Exécution et/ou accueil du public	2 000 €	200 €

ARTICLE 3 : Conditions d'attribution et de versement de l'IFSE et du CIA

A) L'IFSE

La part fixe (IFSE) est versée mensuellement. Elle est réduite ou proratisée de la durée effective du travail pour l'agent exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Les attributions individuelles d'IFSE sont fixées à partir du groupe de fonctions et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise,
- Le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- La connaissance de l'environnement de travail,
- L'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques,
- La conduite de projets,
- Le tutorat,
- Mise en application des formations effectuées,
- Réactivité,
- Complexité,
- Autonomie.

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

Accusé de réception en préfecture
021-212103907-20221220-DELIB-2022-69-DE
Date de réception préfecture : 20/12/2022

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- 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.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat, pendant les congés annuels et les congés pour grossesse pathologique, maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, en cas d'accident de service et de maladie professionnelle : l'IFSE sera maintenue intégralement.

En cas de congé de maladie ordinaire : le versement de l'IFSE sera suspendu après un délai de carence fixé à 10 jours d'arrêt au titre de l'année civile ; au titre du congé de longue maladie, congé de longue durée, grave maladie : le versement de l'IFSE sera suspendu.

Ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les situations dont le fait générateur est antérieur au 1^{er} janvier 2023.

Dans un souci d'équité, ce régime des absences s'appliquera également à compter du 1^{er} janvier 2023 à l'ensemble des agents bénéficiant d'un régime indemnitaire autre que le RIFSEEP et ce quel que soit la filière dont ils relèvent.

B) Le CIA

Il est proposé de verser annuellement **au mois de juin** la part variable du RIFSEEP (CIA). De par le fondement de son attribution, ce complément n'a pas vocation à être attribué à l'ensemble des agents et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les attributions individuelles du CIA sont fixées à partir du groupe de fonctions et selon la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères mentionnés à l'article 2-B. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale. Pour cela, l'entretien professionnel de l'année N-1 devra être réalisé au plus tard le 28 février de l'année considérée.

Le CIA ne peut pas être versé aux agents absents pendant les 12 derniers mois à compter de la date du précédent versement.

Le CIA ne peut pas être versé aux agents contractuels de droit public n'ayant pas effectué, au minimum, douze mois de travail consécutif. Les agents saisonniers et d'accroissement temporaire d'activité sont également exclus du dispositif.

C) Cas exceptionnel de suspension ou de retrait du RIFSEEP

L'autorité territoriale pourra, au vu de la gravité des faits commis par un agent (faute, mauvais comportement...) entraînant des dysfonctionnements sur la bonne marche du service au sein duquel l'agent dépend, réduire, suspendre ou supprimer tout ou partie du RIFSEEP.

ARTICLE 4 : Date d'effet

La présente délibération prendra effet au 1^{er} janvier 2023 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de la légalité et à celle de la publication).

Le montant individuel de l'IFSE sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.

Accusé de réception en préfecture 021-212103907-20221220-DELIB-2022-69-DE Date de réception préfecture : 20/12/2022

ARTICLE 5 : Dispositions relatives au maintien du montant du régime indemnitaire existant

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la modification du RIFSEEP.

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.
Pour extrait certifié conforme au registre,
À Marsannay-la-Côte, le 20 décembre 2022

Le Maire,

Jean-Michel VERPILLOT



Accusé de réception en préfecture
021-212103907-20221220-DELIB-2022-69-DE
Date de réception préfecture : 20/12/2022