



CHANTEAU N° 25/2023
EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Le 03 octobre 2023

le Conseil municipal de la commune de Chanteau, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la salle du Conseil sous la présidence de Madame Christel BOTELLO, Maire,

Date de convocation du Conseil Municipal : 27 septembre 2023

Nombre de Conseillers :

En exercice : 14

Présents :

Votants :

Présents : BOTELLO Christel, PRONO Gilles, RISSET Jean-Philippe, COROLLER Camille, GAILLOT Vanina, ETIENNE Chantal, COROLLER Didier, PERDOUX Marc, VUOTTO-MOAN Julie, DUMERY Ghislain, BONNEAU Eliane, COUTANCEAU Stéphanie, DANTHU François, TAVARES-MARQUES Charlène

Membres excusées :

Membre non excusé :

Secrétaire de séance : GAILLOT Vanina

Objet : Mise en place du RISEEP

Le Maire explique que l'ancien régime indemnitaire, à partir du 10 juin 2016 est remplacé par le RISEEP. Il explique également qu'il faut faire des modifications sur l'attribution de l'IFSE et du CIA. Il expose :

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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation, de l'égalité territoriale et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2023

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

Il se substitue à l'Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaire (IFTS), à l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et à l'Indemnité d'Exercice des Missions des Préfectures (IEMP).

La prime sera versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires (montant moindre par rapport aux titulaires). Celle-ci sera versée également après un an de contrat continu pour les contractuels.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- ✦ Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- ✦ Susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Il se compose en deux parties :

L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP. Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration.

Au regard de ces informations, il est proposé au Conseil Municipal de fixer les modalités de l'IFSE pour les groupes de fonction ci-dessous :

Envoyé en préfecture le 27/11/2023

Reçu en préfecture le 27/11/2023

Publié le 27/11/2023

ID : 045-214500720-20231127-25_2023-DE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour la filière technique		Montant maximum de l'IFSE	Plafond maximum annuel du CIA
Groupes de fonction	Fonctions		
Groupe 1	Responsable d'atelier	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	1 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour la filière administrative		Montant maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond maximum annuel du CIA
Groupes de fonction	Fonctions		
Groupe 1	DGS	17 480 €	2 380 € €
Groupe 2	Secrétaire (comptabilité, urbanisme, payes)	11 340 €	1 260 €
Groupe 3	Secrétaire (état civil ; affaires courantes)	10 800 €	1 000 € €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour la filière animation		Montant maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond maximum annuel du CIA
Groupes de fonction	Fonctions		
Groupe 1	Responsable d'ALSH	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	1 000 €

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet, sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100 % du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse :

- tous les 4 ans
- à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

Règles applicables en cas d'absence :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité, adoption, accident de travail ou maladie professionnelle ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...).

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire l'indemnité sera supprimée au-delà du 15^{ème} jour d'arrêt dans l'année. En ce qui concerne le congé de longue maladie, de longue durée, de congé pour grave maladie l'indemnité sera supprimé.

L'IFSE sera calculé au prorata de la durée du temps de travail effective pour le temps partiel thérapeutique.

Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une fois ou deux fois.

Il est reconductible automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il est proposé au Conseil Municipal que le CIA s'appuie sur les fondements précités. Il sera versé en deux fois (juin et novembre).

Le CIA est versé au prorata du temps de présence et calculer au prorata des jours d'arrêts maladie.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP.

La Mairie reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du RIFSEEP de chaque agent. Il est proposé au Conseil Municipal des préconisations énoncées par le Maire.

Envoyé en préfecture le 27/11/2023
Reçu en préfecture le 27/11/2023
Publié le 27/11/2023
ID : 045-214500720-20231127-25_2023-DE

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale et présents au tableau des effectifs de la collectivité.

Il est proposé au Conseil Municipal :

- ⇒ d'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus : les titulaires), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, **à compter de la date du Conseil Municipal, soit le 03 octobre 2023 et mise à effet au 1^{er} janvier 2024.**
- ⇒ de rappeler que le Conseil Municipal fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants
- ⇒ d'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- ⇒ d'autoriser le Maire à procéder à toutes formalités afférentes.
- ⇒ que cette délibération abroge toutes les délibérations antérieures dès lors que les décrets ministériels pour chaque catégorie d'agent sont publiés.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité, décide de valider toutes les propositions ci-dessus et donne pouvoir à Madame le Maire pour prendre toutes les dispositions nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

En mairie le 13 octobre 2023

Fait et délibéré en Mairie les jours, mois et an que dessus,
Au registre sont les signatures,
Pour copie conforme,

Certifié exécutoire
Publié ou notifié le :

Madame Le Maire,



Christel BOTELLO