

REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

2024/080

Nombre de
Conseillers
en exercice : 15
présents : 8
votants : 9

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-huit novembre, le Conseil Municipal de la Commune de Cussac, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, au Chapiteau de la Fontanelle, sous la présidence de Monsieur Dominique CHAMBON, Maire.

Date de convocation de l'Assemblée : le dix-neuf novembre deux mille vingt quatre

Présents : M. CERQUEIRA ; D. CHAMBON ; R.DUFOUR ; F. GAILLARD ; R. GRENOUILLET ; D. JARDIN ; J. LEFORT ; A.RAVET

Excusés ayant donné pouvoir : F. TOMAS

Excusés sans pouvoir : N. BARNY ; F. CHALEIX ; P. GIBAUD

Absents : L. GABETTE ; P. GABORIAU ; C. VIARD

Secrétaire : F. GAILLARD

OBJET : PERSONNEL COMMUNAL : MODIFICATION DU RÈGLEMENT D'APPLICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE RELATIF AUX FONCTIONS, SUJÉTIONS, EXPERTISES ET EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES (RIFSEEP) APPLICABLES AUX AGENTS DE LA COMMUNE

VU l'ordonnance n°2021/1574 du 24/11/2021 codifiant les lois statutaires de la fonction publique de 1983, 1984 et 1986 dans le code général de la fonction publique

VU la loi n°2010-751 du 05 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

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

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 et des magistrats de l'ordre judiciaire 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 la circulaire du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n°2014-513 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 les arrêtés pris pour l'application 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 d'Etat,

Vu l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020, portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique

Vu le décret du 27 juin 2024 améliorant les garanties de prévoyances dans la Fonction publique de l'Etat

1. Nature et architecture du régime RIFSEEP :

Le RIFSEEP se décompose en deux parts cumulables qui sont :

- ✚ L'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertises (IFSE) qui repose d'une part à la formalisation précise d'un critère professionnel lié aux fonctions, et d'autre part, la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent
- ✚ Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le RIFSEEP a vocation à se substituer à l'ensemble des primes allouées jusqu'à présent aux agents pouvant en bénéficier, et qui sont liées à l'exercice des fonctions, ou à l'appartenance à un corps ou cadre d'emplois telles que :

- ✚ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- ✚ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- ✚ L'indemnité d'exercice et de mission des Préfectures (IEMP)
- ✚ PFR

Pour autant, ce nouveau régime indemnitaire reste cumulable par nature avec :

- ✚ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions

- ✚ L'indemnité compensant le travail de nuit
- ✚ L'indemnité horaire pour travail supplémentaire (IFTS)
- ✚ L'indemnité pour travail du dimanche et jours fériés
- ✚ L'indemnité d'astreinte, de permanence et d'intervention
- ✚ La nouvelle bonification indiciaire
- ✚ La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur des emplois fonctionnels
- ✚ Les indemnités complémentaires pour élections
- ✚ Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- ✚ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail
- ✚ Les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité du territoire

2. **Bénéficiaires**

Les bénéficiaires du régime RIFSEEP seront identiques aux bénéficiaires des anciens régimes remplacés à savoir :

- ✚ Les Fonctionnaires titulaires et stagiaires
- ✚ Les contractuels de droit public ou de droit privé, ne seront pas concernés par le dispositif actuel.

Toutes les filières présentes à la commune de Cussac et tous les cadres d'emploi et grades, seront éligibles au dispositif, à savoir :

Filières administrative :

- ✚ **Les Attachés territoriaux**
- ✚ Les Rédacteurs Territoriaux
- ✚ Les Adjoints Administratifs

Filière technique

- ✚ Les Agents de Maîtrise
- ✚ Les Adjoints Techniques

Filières animation

- ✚ Les Adjoints d'animation

Filière Médico-Sociale

- ✚ Les ATSEM

3. **INDEMNITES LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)**

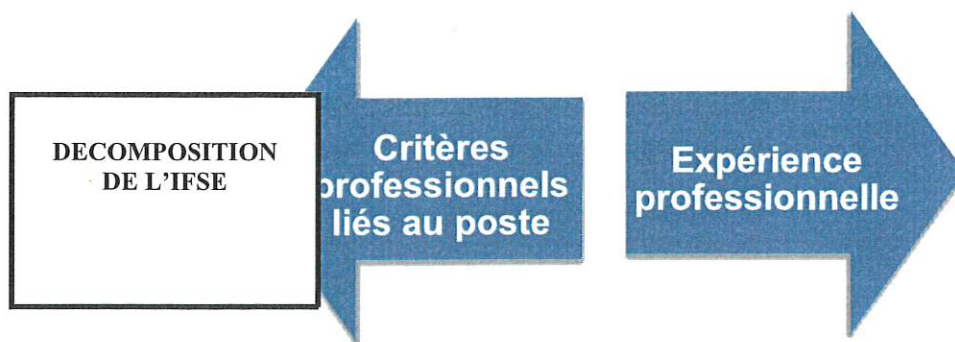
3.1 **Instauration des groupes de fonctions**

Conformément à la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014, la commune de Cussac prévoit l'instauration des groupes de fonctions selon les catégories d'emploi, de la manière suivante :

CAT. A	Tous les cadres d'emplois concernés	A1
		A2
CAT. B	Tous les cadres d'emplois concernés	B1
		B2
		B3
CAT. C	Tous les cadres d'emplois concernés	C1
		C2

Il est choisi de ne pas déroger au régime applicable à la FPE, pour plus de lisibilité administrative et de parité avec la FPE.

3.2 Mise en place d'un outil de comparaison entre poste pour la hiérarchisation au sein des groupes de fonctions



3.2.1 Définition de la partie fixe de l'IFSE

Afin de pouvoir hiérarchiser les postes au sein des groupes de fonction déterminés ci-dessus, de la manière la plus optimale possible mais aussi *facile d'utilisation et de gestion*, il y a lieu d'instituer la méthode de la comparaison des postes, afin de procéder à la répartition des emplois au sein des groupes de fonctions. Cette comparaison reposera sur la formalisation de critères professionnels liés d'une part sur le poste occupé par chaque agent (sur la base de critères objectifs recensés sur chaque poste) et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Ainsi, pour chaque cadre d'emplois présent dans la collectivité, il convient de définir les groupes de fonctions et de répartir les postes dans chacun d'entre eux, selon les indicateurs suivants, pour les trois critères professionnels :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (40%)	Technicité, expertise, expérience, ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (30%)	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (30%)
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Niveau d'encadrement du poste ✚ Niveau de responsabilités liées aux missions ✚ Responsabilité de coordination ✚ Complexité des projets à mener 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Connaissance ✚ Polyvalence et diversité des tâches ✚ Technicité du poste ✚ Autonomie ✚ Difficulté (exécution simple ou interprétation) ✚ Diversité des domaines de compétences mis en œuvre ✚ Initiative 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Contacts aux publics et relations externes du poste ✚ Relation avec la hiérarchie et/ou les élus ✚ Tensions mentales ou nerveuses ✚ Efforts physiques réguliers ✚ Risques d'accident et/ou maladie

Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception font référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, à l'élaboration ou le suivi de dossiers stratégiques ou complexes.

En ce qui concerne la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, il s'agit notamment de valoriser l'acquisition et la mobilisation des compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les sujétions particulières correspondent à des contraintes particulières pouvant survenir dans l'exercice des missions confiées à l'agent.

A chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser. Pour chacun des trois groupes de critères, les postes de tous les agents seront analysés afin de déterminer pour chacun d'eux, le niveau global de présence des critères dans le poste et ainsi déterminer un montant individuel. Cette partie 1 de l'IFSE sera constante, et équivalente pour deux ou plusieurs agents occupant les mêmes fonctions dans un poste.

Elle ne tient donc pas compte des spécificités de l'agent, notamment l'expérience professionnelle de l'agent, qui peut différer d'un agent à l'autre occupant le même poste. La municipalité souhaite intégrer cette constante dans la détermination de l'IFSE car cette dernière constitue une richesse pour la collectivité.

3.2.2 Prise en compte de l'expérience professionnelle dans la part IFSE

L'expérience professionnelle peut être assimilée, conformément à la circulaire du 5 mai 2014, comme l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

De sorte que l'expérience professionnelle sera déterminée sur les critères suivants :

- Connaissance de l'environnement de travail et des compétences du poste
- Capacité à approfondir et élargir les compétences
- Capacité à mobiliser et exploiter les acquis des formations suivies

Cette prise en compte se cumulera à la part fixe définie ci-dessus (cf. 4.2.1) et permettra ainsi d'opérer une distinction pécuniaire entre deux agents d'un même groupe de fonction occupant des mêmes fonctions.

Chacun des agents communaux a ainsi été classé dans l'un ou l'autre des groupes ; dans le respect de son cadre d'emploi, en fonction du poste et non plus nécessairement du grade.

Chaque groupe de fonction, bénéficiera d'un montant plafond annuel, conformément à la réglementation, dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

3.3 Détermination de montants plafonds de la commune

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous, sont déclinés par filières et sont prévus pour un agent à temps complet.

Filière administrative

✦ Attachés territoriaux (catégorie A),

Groupe	Emplois	IFSE (Montant annuel maximal)	IFSE (Montant annuel maximum pour la collectivité)
A1	Secrétaire générale	36 210€	5000
A2			

✦ Rédacteurs territoriaux (catégorie B), par application de l'arrêté du 19 mars 2015

Groupe	Emplois	IFSE (Montant annuel maximal)	IFSE (Montant annuel maximum pour la collectivité)
B1	Secrétaire générale	17 480€	5000
B2			
B3			

✦ Adjoints Administratifs territoriaux (catégorie C), par application de l'arrêté du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014

Groupe	Emplois	IFSE (Montant annuel maximal)	IFSE (Montant annuel maximum pour la collectivité)
C1		11 340	
C2	Secrétaire de mairie polyvalente	10 800	3000

Filière Technique

* Agents techniques territoriaux (catégorie C), pris pour application de l'arrêté du 16 juin 2017.

Groupe	Emplois	IFSE (Montant annuel maximal)	IFSE (Montant annuel maximum pour la collectivité)
C1		11 340€	
C2	Agent technique des bâtiments et espaces publics ; agents polyvalents en charge de l'entretien des locaux ; agents polyvalents affectés aux écoles ; Agent de maîtrise occupant fonctions d'ATSEM	10 800€	3000

Filière Médico-Sociale

* Agents techniques spécialisés des écoles maternelles (Catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE (Montant annuel maximal)	IFSE (Montant annuel maximum pour la collectivité)
C1		11 340	
C2	ATSEM sans encadrement	10 800	3000

Filières Animation

* Adjoints d'animation territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE (Montant annuel maximal)	IFSE (Montant annuel maximum pour la collectivité)
C1		11 340	
C2	Agent en charge de la garderie et de l'aide à la maitresse	10 800	3000

3.4 les Conditions d'attribution

3.4.1 Périodicité de versement

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.

3.4.2 Modulation du régime IFSE en cas d'absences

☞ Absences pour indisponibilités physiques

Au même titre que le régime indemnitaire applicable actuellement aux agents communaux à Cussac, il est choisi de maintenir les logiques instaurées dans le cadre de la politique managériale c'est-à-dire : **Modulation des primes selon la présence de l'agent.**

Autrement dit, il est décidé la suspension intégrale du régime indemnitaire le temps de l'indisponibilité de l'agent, quelques soit la forme du congé d'indisponibilité physique :

* Les congés de maladie ordinaire

- ✚ Les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- ✚ Les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'agent, d'adoption
- ✚ Les congés de longue maladie, congé de grave maladie
- ✚ Les congés de longue durée

☞ **Cas particulier des congés pour responsabilité parentale**

Pour tenir compte de la réglementation qui s'impose à la collectivité, conformément à l'ordonnance du 25 novembre 2020, la modulation des primes ne s'appliquera pas pour les congés liés aux responsabilités parentales à savoir congé maternité, naissance, paternité et d'accueil de l'enfant, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption. Les primes seront, conformément à l'article L.714-6 du code général de la Fonction Publique, maintenues dans les mêmes proportions que le traitement.

☞ **Autres Absences**

Congés annuels	Maintien du régime indemnitaire
Formation	Maintien du régime indemnitaire
Temps partiels thérapeutique	Maintien du régime indemnitaire
Congés de formation professionnelle	Suspension intégrale du régime indemnitaire
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien intégral du régime indemnitaire
Maintien en surnombre	Suspension intégrale du régime indemnitaire
Suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire	Suspension intégrale du régime indemnitaire
Grève	Suspension intégrale du régime indemnitaire

✚ **Selon le temps de travail**

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

3.4.3 Modalités de réexamen

Le montant de l'IFSE fera 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 ou de la nomination suite à la réussite à un concours ou un examen professionnel, conduisant à un changement de fonctions.
- ✚ Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et en fonction de l'expérience acquise par l'agent (on considère que l'agent met deux ans à acquérir pleinement son poste)

3.4.4 Attribution individuelle

Les attributions individuelles pour l'IFSE du régime indemnitaire feront l'objet d'un arrêté individuel pris par le Maire, autorité compétente en la matière. Il définira en conséquence les montants individuels selon la trame, validée par le conseil municipal, après avis du comité technique, et notamment dans la limite des montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

Il est toutefois prévu, un maintien à titre individuel du montant d'indemnités perçues antérieurement à l'instauration du régime du RIFSEEP. ¹

Cet arrêté d'attribution, a une validité permanente et ne pourra être modifié qu'à certaines occasions énumérées ci-dessus (§4.4.3)








¹ Cas particulier des agents communaux percevant jusqu'à présent, un montant total d'indemnités supérieur aux montants plafonds déterminés dans leur groupe de fonctions de références dans le cadre du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2019.

4. COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA constitue la deuxième partie du RIFSEEP, et vient s'ajouter de manière facultative à l'IFSE. Il repose en principe sur l'engagement professionnel et la manière de servir de chaque agent au sein de la collectivité. Le support permettant l'étude de ces deux postures sera l'entretien professionnel réalisé chaque année.

4.1 Critères d'attributions

Sur le fondement de la circulaire du 05 décembre 2014, la part CIA précise que seront appréciés :

-  la valeur professionnelle de l'agent,
-  son investissement personnel,
-  son sens du service public,
-  sa capacité à travailler en équipe,
-  sa contribution au collectif de travail,
-  la connaissance de son domaine d'intervention,
-  sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service

Pour ce faire, la collectivité décidera d'utiliser notamment l'appréciation générale littérale présente dans le compte rendu d'entretien professionnel pour déterminer l'attribution ou non d'un CIA. Le % d'attribution se positionnera entre 0 et 100% du montant plafond admis pour chaque groupe de fonctions.

4.2 Montants plafonds

Les montants figurant dans le tableau ci-dessous, concernent l'intégralité des filières et sont prévus pour un agent à temps complet.

Groupe	Emplois	CIA (Montant annuel maximal)	CIA (Montant annuel maximum pour la collectivité)
A1		6390	2000
A2		5670	
B1		2 380	1000
B2		2 185	
B3		1 995	
C1		1 260	1000
C2		1 200	1000

4.3 Conditions d'attributions

4.3.1 Périodicité de versement

La part CIA sera versée annuellement, dans la limite du montant annuel individuel attribué. Cette part « résultat » facultative au demeurant, sera versée sur le mois de janvier ou février de l'année N+1 au regard de l'évaluation annuelle de l'année N généralement réalisée courant janvier.

Les agents (titulaire et stagiaire) bénéficiant de moins de 6 mois de service au sein de la collectivité au titre de l'année n-1 ne bénéficieront pas de cette quotité « Résultat », pour l'année N et ce, bien qu'ils aient éventuellement bénéficiés d'une évaluation personnelle.

Le versement de ce complément est **facultatif et à titre individuel**. Il est versé annuellement, et sera **non reconductible** automatiquement d'une année sur l'autre.

4.3.2 Modalités de réexamen

Puisque principalement basé sur l'entretien professionnel de chaque agent, réalisé annuellement, le CIA fera donc l'objet d'un réexamen à la suite de chaque entretien professionnel et tiendra compte des critères essentiels rappelés dans le point 5.1.

4.3.3 Attribution individuelle

L'attribution individuelle du CIA du régime indemnitaire fera l'objet d'un arrêté individuel du maire, lequel sera pris annuellement par l'autorité territoriale sur le fondement des entretiens professionnels. Monsieur le Maire attribuera les montants individuels dans la limite des montants plafonds déterminés pour chaque groupe de fonction.

Le CIA est *variable* en ce sens qu'il ne sera pas nécessairement reconduit d'une année sur l'autre pour chaque agent, et le montant pourra différer d'une année à l'autre.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal à **l'unanimité des votants** :

DECIDE la modification du régime du RIFSEEP selon les modalités rappelées ci-dessus apportées

NOTE que l'application de ce régime indemnitaire est à effet immédiat avec effet rétroactif sur les situations individuelles d'agents, où le régime indemnitaire a été suspendu injustement lors des congés de responsabilité parentale alors que la loi imposait pourtant de ne pas moduler le régime.

NOTE que cette délibération vient en remplacement de la délibération n°2021/092 du 24/11/2021

AUTORISE Monsieur le Maire à signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente décision.

Fait et délibéré en Mairie de CUSSAC
Le 28 Novembre 2024

LE MAIRE
Dominique CHAMBON

Affichée le : 02/12/2024

Monsieur Le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Limoges, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État, via www.telerecours.fr

Le 02/12/2024
Le Maire



Accusé de réception en préfecture
087-218705408-20241128-2024008_2024080-DE
Reçu le 02/12/2024

AVIS

Objet de la saisine : Régime indemnitaire critères d'attribution

MAIRIE DE CUSSAC

23 NOV. 2024

Commune de Cussac

Remis à :

Monsieur le Maire de la commune de Cussac, en application :

- du code général de la fonction publique et notamment les articles L.714-4 à L.714-13,
- du décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- 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,
- du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- du décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

sollicite l'avis du Comité social territorial placé auprès du Centre de gestion de la Haute-Vienne sur la modification de la délibération fixant les conditions de mise en œuvre des critères d'attribution du RIFSEEP.

Les représentants du personnel d'une part, et les représentants des collectivités d'autre part, ayant pris connaissance du projet décident - et après en avoir délibéré séparément -, d'émettre, **à l'unanimité des membres présents des deux collèges, un avis favorable** au projet présenté.

Remarque :

- Les représentants du personnel regrettent que les conditions de versement de l'IFSE en cas d'absence médicale soient moins favorables que pour les agents de l'Etat.

Fait à Limoges le 14 novembre 2024

La Présidente
du Comité social territorial
placé auprès du Centre de gestion
de la Haute-Vienne




Sylvie ACHARD