Saint Pierre EN FAUCIGNY *Au carrefour de la ville et de la nature*

EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DU CONSEIL MUNICIPAL

COMMUNE DE SAINT PIERRE EN FAUCIGNY (Haute-Savoie)

Nombre de Conseillers :	
en exercice	27
présents	21
votants	25

OBJET :

N°DCM2023-85

Personnel : Mise à jour du RIFSEEP

Certifié exécutoire

Télétransmis en Sous Préfecture le 21/12/2023

Publié le 21/12/2023

Le Maire,
Marin GAILLARD

MAIRIE de ST-PIERRE-en-FAUCIGNY (Haute-Savoie)

L'an deux mille vingt-trois -----
le dix-neuf décembre à dix-neuf heures le Conseil Municipal de la commune de SAINT-PIERRE-EN-FAUCIGNY (74),
dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire en Mairie sous la présidence de M. Marin GAILLARD, Maire.

Date de convocation du Conseil Municipal : 12 décembre 2023

PRESENTS : **Marin GAILLARD (Maire, Président)** ; Valérie BOUVIER, Daniel BUFFLIER, Laurence PARROT-SCHOPPHOFF, Guy DUJOURD'HUI, Jocelyne BURNIER, Dominique CORNET, Anne-Dominique VAUDEY, Dominique SAULNIER, Hervé MILESI, Jean-Philippe LANSARD, Véronique COTTON, Valérie CHAUVIGNÉ, Nicolas TRUBERT, Stéphane BOUVARD, Laure CHESSEL-BUTTAY, Gaëlle RANGHIERO, Fernand METRAL, Stéphanie CONTAT, Alexandre CHUARD, Valentin VAUDEY.

ABSENTS REPRÉSENTÉS procurations : Eddi ETIENNE, Jean-Claude BESSON, François GONON, Alexandre PESSEY-GIROD.

ABSENTS : Arnaud BOUVARD, Léa LUTTRINGER.

SECRETAIRE : Stéphane BOUVARD est désigné pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que par délibération en date du 5 juin 2018, la collectivité a mis en place le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. Cette délibération a fait l'objet de plusieurs modifications le 05 juin 2018, le 20 septembre 2018 et le 28 janvier 2021 (DCM2021-05).

Pour rappel, ce régime indemnitaire est composé de deux parties :

- Une **part mensuelle fixe** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et est liée au niveau de responsabilité, de technicité et de sujétion du poste (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise – **IFSE**). Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

- Une **part annuelle variable** liée à la valeur professionnelle de l'agent, son engagement et sa manière de servir (Complément Indemnitaire Annuel - **CIA**).

Chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

I. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETION ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE est la part fonctionnelle du régime indemnitaire liée aux fonctions exercées par l'agent.

I-1 - Bénéficiaires

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

I-2 - Répartition des cadres d'emploi par groupe de fonctions

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions. Les critères retenus pour répartir chaque cadre d'emploi dans des groupes de fonction sont les suivants :

- Le niveau de responsabilité et d'encadrement,
- L'expertise, la technicité et la qualification requises pour occuper les fonctions,
- Les contraintes et sujétions du poste.

Une clause de revoyure ayant été prévue lors de la dernière modification, les modalités suivantes sont proposées :

Chaque poste a fait l'objet d'une analyse et d'une cotation sur la base d'indicateurs précis liés à chacun des 3 critères déterminés. Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions suivant son niveau de responsabilité, de technicité et de contraintes.

La répartition des cadres d'emploi dans les groupes de fonction est exposée ci-dessous.

Pour la collectivité, le régime indemnitaire mis en place a classé les fonctions exercées par les agents de la collectivité en 3 groupes :

- Fonctions du groupe A : fonctions de conception, de pilotage, de management transversal
- Fonctions du groupe B : fonctions de direction de service, d'encadrement intermédiaire, de coordination
- Fonctions du groupe C : fonction d'exécution

Chaque groupe est divisé en sous-groupe pour tenir compte des différences de responsabilité et de technicité requises pour chaque fonction :

- Sous-groupe A1 : Pilotage stratégique de la collectivité
- Sous-groupe A2 : Direction d'un pôle
- Sous-groupe A3 : Direction transversale ou de services

- Sous-groupe B1 : Responsabilité d'un service - conduite de projet
- Sous-groupe B2 : Coordination d'un domaine - expertise
- Sous-groupe B3 : Adjoint de direction service / coordination

- Sous-groupe C1 : Référent unité de travail ou domaine
- Sous-groupe C2 : Métiers qualifiés
- Sous-groupe C3 : Fonctions d'exécution sans qualification ni technicité

I-3 - Montants de référence de l'IFSE

Le montant individuel de l'IFSE dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds fixés par arrêté ministériel pour les agents de l'Etat.

I-4 - Critères de modulation de l'IFSE

Le montant de l'IFSE individuel est modulé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions selon les critères professionnels déterminés pour chaque groupe, au regard de la fiche de poste des agents et en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise.

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 ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- ✓ au moins tous les 4 ans en fonction de **l'expérience acquise par l'agent** selon les critères définis ci-dessous.

CRITERES	INDICATEURS
Valorisation du parcours professionnel de l'agent	Postes et fonctions occupées Mobilité
Approfondissement des savoirs et compétences	Formations suivies Recherches personnelles des informations, mise à jour des connaissances
Connaissance de l'environnement de travail	Connaissance de l'environnement du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décision) Connaissance de l'environnement territorial
Capacité à exploiter l'expérience acquise	Mobilisation et diffusion du savoir Formulation de propositions

I.5 - Modalités de versement de L'IFSE

Périodicité :

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le temps de travail :

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Les absences

L'IFSE est maintenue pendant :

- ✓ Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées,
- ✓ Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduites de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- ✓ Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- ✓ Les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

L'IFSE est suspendue pendant :

- ✓ Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- ✓ Les congés de grave maladie pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Néanmoins, l'IFSE versée à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie, demeure acquise.

En cas de congé de formation professionnelle, de congé pour bilan de compétences, de congé pour validation des acquis de l'expérience, de congé de transition professionnelle ce régime indemnitaire n'est pas maintenu.

I.6 – Le maintien du régime antérieur à titre individuel

Le décret prévoit qu'il est possible de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

II – LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le Complément Indemnitaire Annuel est la part du régime indemnitaire liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

II-1 – Bénéficiaires du CIA

Le CIA sera versé aux :

- Agents stagiaires et titulaires ayant fait l'objet d'une évaluation et présents sur l'année N-1, et avec une durée de présence minimale sur l'année de 6 mois
- Agents contractuels de droit public ayant une ancienneté de 6 mois, ayant fait l'objet d'une évaluation, présents sur l'année N-1.

II-2 – Montants de référence du CIA

Le montant individuel du CIA dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis par la collectivité.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds fixés pour les agents de l'Etat par arrêté ministériel.

II-3 – Critères de modulation et modalités de versement du CIA

Le montant de la prime attribuée individuellement aux agents pourra varier de 0 à 100% du montant de référence fixé pour l'Etat.

Ce montant sera déterminé et révisé annuellement à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants :

- Evaluation de la manière de servir
- Evaluation de l'atteinte des objectifs de travail
- Absences pour maladie > 50% du temps de travail : pas de versement
- Sanction disciplinaire : pas de versement

Le Complément Indemnitaire Annuel sera également proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence sur l'année.

Le CIA sera versé chaque année en une fraction au mois de juin, sauf pour les agents quittant la collectivité.

III - L'Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T)

Certains cadres d'emplois ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP comme celui de la Police Municipale.
Il y a lieu de modifier le coefficient multiplicateur retenu pour le calcul de l'enveloppe de l'I.A.T prévu dans la délibération n°DCM2013-84 du 10 octobre 2013.

Le tableau est le suivant à compter du 1er janvier 2024 :

I.A.T au 1er janvier 2024		
Grades concernés	Taux de référence annuel	Coefficient multiplicateur retenu pour le calcul de l'enveloppe
- Brigadier-chef principal	520.97 €	8
- Gardien brigadier (anciennement brigadier)	499.31 €	8
- Gardien brigadier (anciennement gardien)	493.61 €	8

Cette indemnité sera modulée en fonction de la manière de servir des agents.
A titre individuel, chaque agent pourra percevoir au maximum le montant de référence auquel est appliqué le coefficient multiplicateur 8.

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

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°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 2020-182 du 20 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

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°DCM2018-42 du 5 juin 2018 mettant en œuvre le RIFSEEP dans la collectivité,

Vu la délibération n°DCM2018-76 du 20 septembre 2018 de rectification d'erreur matérielle du RIFSEEP,

Vu la délibération n°DCM2021-05 du 28 janvier 2021 de mise à jour du RISEEP,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 1er décembre 2023,

Sur proposition du Maire,

Le Conseil Municipal, après discussion et à l'unanimité :

- Décide d'appliquer à compter du 1er janvier 2024 pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public de la commune le RIFSEEP et l'IAT selon les modalités définies ci-dessus ;

- Autorise le Maire à fixer par arrêté individuel le montant à percevoir par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus ;

- Décide de prévoir les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus au budget de la collectivité.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.
Pour extrait certifié conforme.

Le Maire,
Marin GAILLARD

Le Secrétaire,
Stéphane BOUVARD

