



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL - Séance du 16 Décembre 2024 – 18H00

Date de convocation
Le 9 décembre 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le seize décembre, le Conseil municipal s'est réuni à la Mairie en séance publique (art. L 2121-18 du CGCT) sous la présidence de David MULLER, Maire.

ETAIENT PRESENTS : D. MULLER, F. LOUIS, M. CONTENTIN, A. DIDIER, P. ROBERT, S. OUTIN, P. NOGUET, P. PERSUY, E. RENAULT, J. CONTENTIN, E. LAUSSINOTTE, LM. TILLIER, C. HELENNE, S. FALAISE, MA. ROUSSELOT, JM. KALAJDJIAN, E. LANDEAU, R. FABIUS, A. RENOUF, R. ANGOT, D. VAUTIER, A. PERCHEY, N. LENORMAND, JM. BERNAUS, D. SALZET.

ABSENTS EXCUSES : JC. GAUDE, T. PESCHARD.

M. CONTENTIN est nommé secrétaire de séance, et ceci à l'unanimité des membres présents (art. L 2121-15 du CGCT).

30 - MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) ET AVANTAGES SOCIAUX ET PRIMES

CHAPITRE 1 - RIFSEEP

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L712-1, L713-1, L714-4 et suivants,
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.

Vu le décret 88-145 du 15 février 1988 pris pour application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels.

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 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 le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

Vu l'arrêté 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP).

Vu la circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale

Vu l'avis du Comité Social territorial en date du 6 décembre 2018 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Vu l'avis du Comité Social territorial en date du 21 novembre 2024 validant l'évolution des modalités d'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité.

Vu le tableau des effectifs,

Considérant l'instauration au sein de la Commune, conformément au principe de parité 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 existant pour les agents de la Commune,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent,

Considérant que le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois a été défini initialement par délibération du 7 décembre 2018 et qu'il convient de faire évoluer certains articles, compte tenu des nouvelles dispositions en vigueur,



Article 1 : DISPOSITIONS GENERALES

LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est instauré :

- Aux Agents titulaires et stagiaires à temps complet,
- Aux Agents titulaires à temps non complet et à temps partiel versé dans ce cas au prorata de leur temps de travail,
- Aux Agents contractuels de droit public et occupant un emploi au sein de la Commune.
- Les contrats de droit privé (contrats aidés, contrat d'apprentissage...) sont exclus du dispositif RIFSEEP.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'Autorité Territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues ci-après.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place est, par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

À contrario, le RIFSEEP pourra se cumuler avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités compensatrices ou différentielles complétant le traitement indiciaire
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, IHTS...),
- Indemnité horaire pour travail les dimanches et jour fériés
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)
- Les frais de missions
- Indemnité de départ volontaire
- GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- NBI
- SFT
- Indemnité du régisseur

Article 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise)

Il a été instauré au profit des cadres d'emplois visés ci-dessous, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères légaux suivants :

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



Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour la fonction publique d'Etat.

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Nombre d'années sur le poste occupé au sens expérience professionnelle acquise (l'ancienneté quant à elle, est traduite par l'avancement d'échelon)
- Nombre d'années dans le domaine d'activité
- La catégorie de l'Agent
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres Agents
- Formation suivie

Il a été décidé de retenir :

- 2 groupes dans la catégorie A :
 - Groupe A1 – Direction Générale (DGS – DGA - CABINET)
 - Groupe A2 – Chargé de Mission, Responsable de service
- 2 groupes dans la catégorie B :
 - Groupe B1 – Responsable de service, encadrement
 - Groupe B2 – Poste d'instruction, d'expertise
- 2 groupes dans la catégorie C :
 - Groupe C1 – Encadrement de proximité, expertise,
 - Groupe C2 – Fonction opérationnelles ou exécution

Toutefois, il est possible de faire une distinction entre les Agents d'un même groupe car le groupe de fonctions ne sert qu'à la détermination des plafonds ; ainsi les fonctions exercées individuellement ou l'expérience professionnelle peuvent amener des Agents du même groupe à bénéficier de montants d'IFSE différents.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel et est proratisé en fonction de la durée du travail.

Afin de conserver les acquis actuels, l'IFSE ne pourra être inférieure au régime indemnitaire actuel.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux Agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, le principe du réexamen n'implique pas une revalorisation automatique du montant, celle-ci doit être justifiée par l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs.
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Article 3 : MISE EN OEUVRE du CIA (Complément Individuel Annuel) lié à la manière de servir et l'engagement professionnel

L'Autorité Territoriale a institué le CIA tenant compte de l'engagement et de la manière de servir, cette seconde indemnité est facultative, son versement n'est ni obligatoire ni automatique.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'Autorité Territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'Agent.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel ou en deux fois dans la limite des plafonds annuels autorisés. Ce complément individuel annuel n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

La prise en compte de l'engagement professionnel et la manière de servir sont appréciés au regard notamment des critères définis dans l'entretien professionnel :

- L'investissement ou implication dans le travail, l'engagement professionnel
- Assiduité et disponibilité
- La rigueur, respect des délais et échéances
- La connaissance du domaine d'intervention ou compétence technique de la fiche de poste
- Respect des règlements et procédures, normes
- Relations avec les tiers, internes ou externes ou sens du service Public
- La capacité à travailler en équipe, écoute ou contribuer au collectif travail de la collectivité



- La capacité à s'adapter aux exigences du poste pouvant varier en fonction des besoins de la Collectivité ou esprit d'ouverture au changement.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé, le cas échéant, à l'Agent selon un montant ou un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Article 4 : MODULATION du RIFSEEP DU FAIT DES ABSENCES

Les règles du maintien ou de suppression du RIFSEEP en cas de maladie sont fixées dans la limite de celles prévues par le décret n°2010-997 du 26 août 2010 pour les Agents de la fonction publique d'Etat, et par le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 :

- Le RIFSEEP est maintenu durant les périodes de congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absence.
- En cas de congé de maladie ordinaire, le RIFSEEP sera versé comme suit :
 - Pour l'IFSE : il est maintenu durant les 15 premiers jours de maladie ordinaire calendaires et ce, une seule fois dans l'année civile.
 - Pour CIA : étant lié à la manière de servir, le versement est donc suspendu.
- En cas de congé de longue maladie ou de grave maladie, les agents bénéficient du maintien de leur RIFSEEP dans les proportions suivantes :
 - 33 % la première année.
 - 60 % les deuxième et troisième année.
- En cas de congé de longue durée, le versement du RIFSEEP (IFSE et CIA) est suspendu.

Dans le cas d'un placement rétroactif en longue maladie ou en longue durée suite à un arrêt maladie ordinaire, les primes versées lors de ce dernier demeurent acquises pour l'agent.

Plus clairement, il n'y aura pas de rappel de primes.

- En cas d'accident de travail ou service, d'accident de trajet, de congé de maternité, de congé de naissance, de congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, de congé d'adoption, de congé de paternité ou d'accueil de l'enfant :
 - l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (article L714-6 du Code général de la fonction publique).
 - le CIA est suspendu puisqu' étant lié à la manière de servir.

Article 5 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION et PLAFONDS AUTORISES

Les cadres d'emplois et emplois bénéficiaires du RIFSEEP sont énumérés ci-après.

Les plafonds sont définis par les textes en vigueur. A titre indicatif, les montants en vigueur à la signature de la délibération sont également mentionnés ci-après.

Aucun montant minimum d'IFSE n'est défini.

Les montants versés au titre de l'IFSE et, le cas échéant, au titre du CIA sont notifiés par voie d'arrêté à l'Agent, dans la limite des plafonds légaux autorisés.

A titre indicatif, montants du RIFSEEP par Groupe et cadre d'emploi :

CADRE D'EMPLOIS A			
Attachés			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant	
		Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe A1	Direction, DGS, DGA, administrateur	36 210 €	6 390 €
Groupe A2	Responsable de plusieurs services, chargé de mission, attaché	32 130 €	5 670 €
CADRE D'EMPLOIS B			
Rédacteurs / animateurs / techniciens			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant	
		Plafonds annuels IFSE	Plafonds annuels CIA
Groupe B1	Responsable de service	17 480 €	2 380 €
Groupe B2	Maîtrise d'une compétence, compta, RH, animation, coordination, pilotage	16 015 €	2 185 €

**CADRE D'EMPLOIS C****Adjoints Administratifs - Adjoints Techniques - Adjoints d'Animation - Adjoints du Patrimoine - Agents Sociaux
Opérateurs des APS - Assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles ATSEM (C) Agent de Maîtrise (C)**

Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant	
		Plafonds annuels Montant max IFSE	Plafonds annuels Montant max CIA
Groupe C1	Encadrement de proximité, expertise : Secrétaire de Direction, gestionnaire comptable, chef d'équipe, encadrement de proximité d'usagers, responsabilité : Agent chargé Elections, Etat civil, Urbanisme.	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Fonction opérationnelles ou exécution : Fonction d'accueil / Agent d'exécution des services techniques / Atsem / opérateurs des APS / Agent de restauration	10 800€	1 200 €

CHAPITRE 2- Avantages sociaux

Pour rappel, les avantages sociaux actuels sont les suivants :

➤ **Participation communale aux mutuelles et prévoyances**

Maintien des modalités de participation de l'employeur sur la mutuelle et la prévoyance aux montants suivants :

- Mutuelle mensuelle : 14 € par Agent / 14 € pour le conjoint (le cas échéant) / 4 € par enfant.
- Prévoyance - maintien de salaire :
 - 5 € par agent et par mois titulaire jusqu'au 31/12/2024.
 - La prise en charge des contrats individuels labellisé à hauteur de 5€ par agent et par mois, pour les agents en arrêt de travail au 1^{er} janvier 2025 et qui ne peuvent pas adhérer au contrat de prévoyance mutualisé tout pendant le congé de maladie ordinaire ou longue maladie.
 - 7 € par agent et par mois (contractuel et titulaire) à compter du 01/01/2025, suite à la signature du contrat de prévoyance MNT-MGEN mutualisé avec le CDG et la MGEN-MNT.

➤ **Chèques déjeuners ou carte**

Maintien du bénéfice octroyé à l'ensemble du personnel de 170 chèques déjeuners/an et par agent.

Pour information, la valeur faciale du chèque est de 6 €

- prise en charge de la Collectivité fixée à 60 % soit 3.60 €
- prise en charge de l'Agent fixée à 40% soit 2.40 €.

La Collectivité autorise les remboursements mensuels de la part salariale avec un étalement possible jusque 12 mois.

➤ **Adhésion CNAS**

Maintien du renouvellement de l'adhésion de notre collectivité au CNAS à compter du 1/01/2025, sur la base du taux en vigueur (pour information actuellement le cout annuel est de 217 €/agent, soit environ 12k€ /an à la charge de la Collectivité).

➤ **Carte cadeau**

Maintien du bénéfice de cartes cadeau comme suit :

- Pour les agents parents : un cadeau par enfant jusqu'à l'âge de 16 ans, sous forme d'un jouet d'une valeur de 40 € maxi, à choisir dans un catalogue de jouets proposé par la Collectivité, pour les enfants de 0 à 12 ans, ou d'un chèque cadeau d'un montant de 40 € pour les enfants de 13 à 16 ans.
- Pour les agents titulaires et contractuels : une carte cadeau d'un montant de 50 €.
Ces montants pourront être réévalués sur proposition de l'Autorité Territoriale et après décision du Comité Social Territorial.
- Pour les agents titulaires et contractuels présents au 31 décembre 2024 et ayant une ancienneté de 4 mois dans l'année : une carte cadeau de 130 € attribuée selon le barème en vigueur et les événements éligibles définis par l'URSSAF.



LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré, **à l'unanimité**,

- **APPROUVE** les nouvelles modalités d'application du RIFSEEP (IFSE ET CIA) selon les conditions exposées au chapitre 1 ci-dessus et dans la limite des plafonds légaux en vigueur.
- **AUTORISE** le recrutement des Agents contractuels dans les conditions fixées par la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et selon le Code Général de la Fonction Publique et particulièrement ses articles L311-*, L313-*, L331-1, L332-*, L333-*, L343-* et autorise, le cas échéant, le versement du RIFSEEP.
- **AUTORISE** le versement des primes exclues du dispositif RIFSEEP
- **AUTORISE** le versement des heures supplémentaires qui doivent se limiter à des charges de travail imprévisibles ou nécessaires afin de répondre aux missions de service public, l'ensemble des cadres d'emploi des Agents titulaires et contractuels de la Commune peuvent être concernés sur autorisation préalable et dans les limites légales. Les heures supplémentaires sont les heures effectuées en dépassement des bornes horaires définies chaque cycle de travail. Les heures pourront être payées ou récupérées. Les heures supplémentaires sont limitées à 25 Heures par mois, toutefois, ce contingent peut être dépassé sur décision du Responsable de service et si des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.
- **AUTORISE** le versement des astreintes administratives et techniques qui peuvent concerner l'ensemble des Agents titulaires et contractuels.
- **MAINTIENT**, à compter du 1^{er} janvier 2025, la délibération de versement des primes, prise en date du 27 octobre 2017 dans le cas où les Agents ne pourraient bénéficier du RIFSEEP dans l'attente des dernières parutions des textes officiels afférents à leur cadre d'emploi, tout en appliquant toutefois les modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP comme définies à l'article 4.
- **AUTORISE** à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et le CIA le cas échéant versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **ACCORDE** les avantages sociaux cités ci-dessus au chapitre 2 pour les agents titulaires et contractuels
- **AUTORISE** le remboursement des frais de missions et de formation des Agents selon le barème fiscal en vigueur. La Collectivité autorise le déplacement et choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux et, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement.
- **INSCRIT** les crédits correspondants dans les limites fixées par les textes de référence aux chapitres concernés 011 et 012 au budget primitif et pour les années suivantes.

Cette délibération abroge toutes dispositions antérieures.

Pour extrait conforme,

LE MAIRE,

DAVID MULLER