



MAIRIE DE PEYMEINADE

EXTRAIT
du registre des délibérations du Conseil Municipal
Séance du 7 décembre 2022
19 heures

NOMBRES DE MEMBRES		
Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
29	29	28

OBJET : RIFSEEP - Mise à jour

Le Conseil Municipal de la commune de Peymeinade, dûment convoqué le 30 novembre 2022, s'est réuni le mercredi 7 décembre 2022 à 19 heures en salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE, Maire.

PRÉSENTS : M. Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE - Mme Catherine SEGUIN - M. Marc BAZALGETTE - M. Michel DISSAUX - Mme Aleth CORCIN - M. Pierre FAURET - Mme Andrée MARCKERT - M. Jean-Luc FRANCOIS - Mme Huguette LACROIX - Mme Evelyne HIRELLE - M. Christian PERTICI - M. Emmanuel REDA - M. Gilles CHIAPELLI - M. Christian LEBÈGUE - Mme Odile DESPLANQUES - Mme Fabienne WALLON - Mme Nathalie SAGOLS - M. Pierre-François DERACHE - Mme Clarisse PIERRE - M. Joseph MATTIOLI - M. Eric VIDAL - Mme Audrey MOUTTÉ.

ABSENT EXCUSE SANS POUVOIR : M. Yann GAMAIN.

ABSENTS EXCUSES AVEC POUVOIR : Mme Catherine LE ROLLE - M. Jean-Michel BATTESTI - Mme Nathalie SAGOLS - Mme Laetitia INNOCENTI - Mme Sophie PERCHERON - Mme Patricia DI SANTO - M. Didier MOUTTÉ.

POUVOIRS DE : Mme Catherine LE ROLLE à Mme Aleth CORCIN - M. Jean-Michel BATTESTI à M. Marc BAZALGETTE - Mme Nathalie SAGOLS à Mme Andrée MARCKERT - Mme Laetitia INNOCENTI à M. Pierre-François DERACHE - Mme Sophie PERCHERON à Mme Audrey MOUTTÉ - Mme Patricia DI SANTO à M. Joseph MATTIOLI - M. Didier MOUTTÉ à M. Eric VIDAL.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : M. Pierre-François DERACHE

DOMAINE / THÈME : RESSOURCES HUMAINES

RAPPORTEUR : Pierre FAURET

SYNTHESE

Par délibération n° 2018-034 du 05 juillet 2018, la commune instaurait pour les agents municipaux le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Celui-ci comprend deux parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitare Annuel (CIA), qui récompense l'engagement professionnel et la manière de servir.

Compte tenu des changements d'organigramme, des modifications relatives aux emplois concernés ont lieu d'être apportées au RIFSEEP.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil Municipal d'approuver ces modifications afin d'en permettre l'application.

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

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 modifié portant création d'un régime indemnitare 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 du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les arrêtés des corps de références de l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitare des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n°160908-4 du 8 septembre 2016 instaurant le RIFSEEP pour les agents relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2017,

Vu la délibération n°2018-034 du 05 juillet 2018 instituant du régime indemnitare tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel pour les agents relevant des cadres d'emplois éligibles, et suivantes,

Vu le tableau des effectifs de la commune de Peymeinade,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 novembre 2022,

Vu la consultation de la commission du personnel et de la qualité de service en date du 28 novembre 2022,

Monsieur Pierre FAURET expose au Conseil Municipal :

Considérant qu'il a été instauré au sein de la collectivité, conformément au principe de parité avec les services de l'Etat tel que prévu par le Code général de la fonction publique, un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en substitution du régime indemnitare préexistant,

Considérant que le RIFSEEP ne concerne pas les agents relevant de la filière police municipale ni ceux relevant du cadre d'emploi de professeur d'enseignement artistique,

Considérant que le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitare Annuel (CIA) qui récompense l'engagement professionnel et la manière de servir,

Considérant que, dans le cadre de l'élaboration du RIFSEEP, les objectifs de la Commune ont été ainsi définis :

- simplifier le régime indemnitaire ;
- valoriser les emplois et les compétences ;
- reconnaître le travail fourni, en fonction de l'implication et de l'engagement professionnel, en vue de favoriser la motivation des agents ;
- garantir l'équité entre les agents en assurant une cohérence dans l'attribution du régime indemnitaire et en prenant en compte l'évolution de leur parcours professionnel ;
- prendre en considération l'absentéisme,

Considérant que les changements d'organigramme précédents amènent à modifier la liste des emplois éligibles,

Considérant qu'il convient de rappeler le cadre général du RIFSEEP et d'approuver sa mise à jour,

Il est rappelé au Conseil Municipal les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : LES DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES CADRES D'EMPLOIS

Les bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel. Il est également appliqué aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent relevant du Code général de la fonction publique.

Les modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, est librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Le versement des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) est effectué dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au traitement pour le temps partiel et le temps non complet.

Les conditions de cumul

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est par principe exclusif, pour les cadres d'emplois visés par la présente délibération, de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ce régime indemnitaire est cumulable avec :

- la prime de fin d'année ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.) ;
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées telles que les frais de déplacement ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- toutes primes exceptionnelles définies par décret et cumulable avec le RIFSEEP ;
- les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique.

Il est précisé que la NBI ne constitue pas une prime et sera versée indépendamment du RIFSEEP dès lors que l'agent répond aux critères d'éligibilité réglementaires.

ARTICLE 2 : DEFINITION DU CADRE GENERAL DU RIFSEEP

Une classification de tous les emplois selon leur niveau de responsabilité, leurs sujétions, leur niveau d'expertise, leurs qualifications a été déterminée précisément.

Ainsi, conformément aux dispositions règlementaires, il a été décidé la création de groupes de fonctions par catégories hiérarchiques afin de définir les montants du régime indemnitaire selon cette classification :

- 3 groupes de fonctions en catégorie A,
- 3 groupes de fonctions en catégorie B,
- 4 groupes de fonctions en catégorie C.

Les critères de répartition des emplois dans les groupes de fonctions ont été définis selon les critères suivants tout en tenant compte de la catégorie hiérarchique :

- les fonctions d'encadrement, de coordination de pilotage ou de conception,
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Il a été instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la délibération n°2018-034 du 05 juillet 2018 et modifiés dans les délibérations n°2020-46 du 23 septembre 2020 et n° 2020-071 du 9 décembre 2020, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Pour rappel, cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées et l'emploi occupé ainsi que la prise en compte de l'expérience professionnelle.

1. Le critère relatif à la fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception

Il a été décidé de prendre en compte le type et le niveau de management, à savoir le management d'équipe à effectifs variables, ainsi que les méthodes mises en place pour insuffler une dynamique de travail, partager les informations, transmettre les savoirs et les expériences. Cette fonction favorise l'ambiance de travail, la reconnaissance des collaborateurs, leur motivation et la communication au sein de l'équipe et entre les collaborateurs.

Ce critère a particulièrement pris en considération le référentiel lié à la responsabilité, la légitimité dans le positionnement hiérarchique, l'autonomie dans la prise de décision, les modes opératoires pour assumer les responsabilités confiées, mais également la remontée d'informations, pivot de la ligne hiérarchique.

Le fonctionnement en mode projet est valorisé pour mettre en évidence la coordination et la transversalité des missions, déterminant le poids du poste, ainsi que son champ d'intervention et son influence sur l'atteinte des objectifs préalablement définis. La maîtrise de ce type de pilotage requiert les aptitudes organisationnelles relatives à la gestion de projets et notamment la gestion budgétaire, des échéances et des différentes contraintes.

2. Le critère relatif à la technicité, l'expertise et l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Ce critère met en évidence le niveau de technicité de l'emploi et l'expertise en fonction des missions confiées, du rôle de l'agent dans l'organisation et le niveau de formation requis.

Il est attendu une maîtrise des compétences liées aux missions : en termes de connaissances et de savoirs variables en fonction du niveau de l'emploi, du ou des domaines d'expertise ou de technicité.

Cette maîtrise se traduit dans la pratique professionnelle par une capacité d'adaptation au changement et aux nouvelles pratiques, l'accompagnement des collaborateurs dans la conduite du changement et de l'anticipation. L'habileté à transmettre à ses collaborateurs valorise l'emploi occupé.

Sont également pris en compte les qualités personnelles pour assurer des missions polyvalentes, voire conduire ou participer à la conduite de projets différents en interne ou en externe et la capacité à rendre compte et communiquer.

Dans les emplois spécifiques, la maîtrise des qualifications et habilitations constitue un élément fondamental de l'emploi occupé c'est-à-dire leur acquisition, l'actualisation et le cas échéant, le renforcement des qualifications.

3. Le critère relatif aux sujétions particulières au regard de l'environnement du poste

En fonction du niveau de responsabilité et du domaine d'intervention sont prises en considération les sujétions correspondant à des contraintes particulières :

- les déplacements ;
- la flexibilité des horaires, la disponibilité hors horaires de travail, les contraintes horaires, de cycles de travail variables ;
- l'accueil du public ou le contact direct avec le public (la nature du public, le nombre de personnes) ;
- la polyvalence des activités, l'adaptabilité et la souplesse ;
- l'environnement de travail et notamment le travail à l'extérieur, la dangerosité, la pénibilité et le bruit ;
- le respect de règles requérant une vigilance particulière (dans les domaines de l'hygiène, la sécurité, l'urbanisme, l'état civil...) et les risques juridiques ;
- la manipulation de machines, d'outils, de produits dangereux pouvant conduire à des risques de blessures corporelles et sanitaires ;
- le niveau de responsabilité du poste et les risques de pression ainsi que les risques juridiques ;
- la fonction de régisseur entraînant des contraintes horaires, une responsabilité personnelle et pénale pouvant conduire à un risque de contentieux et un risque d'agression, facteur de stress ;
- le travail posté ;
- les acteurs de la prévention.

Des montants maximaux d'IFSE sont prévus par groupe de fonctions selon la catégorie hiérarchique et modifiés selon les arrêtés ministériels en vigueur.

CAT		CADRE D'EMPLOIS	GF	Emplois	Plafond IFSE et selon arrêtés ministériels en vigueur
A		ATTACHÉS INGENIEURS	G1	DIRECTEUR GENERAL	36 210 €
			G2	DIRECTEUR / RESPONSABLE DE SERVICE	32 130 €
			G3	EXPERT / CHEF DE PROJET	25 500 €

CAT	CADRE D'EMPLOIS	GF	Emplois	Plafond IFSE et selon arrêtés ministériels en vigueur
B	RÉDACTEURS, ANIMATEURS TECHNICIENS	G1	DIRECTEUR	17 480 €
		G2	ADJOINT AU DIRECTEUR CHARGE DE PROJETS RESPONSABLE DE SERVICE	16 015 €
		G3	GESTIONNAIRE SPECIALISE	14 650 €

CAT	CADRE D'EMPLOIS	GF	Emplois	Plafond IFSE et selon arrêtés ministériels en vigueur IFSE
C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS, AGENTS DE MAÎTRISE, ADJOINTS TECHNIQUES, ADJOINT D'ANIMATION, ADJOINTS DU PATRIMOINE, ATSEM AGENTS SOCIAUX	G1	RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU DIRECTEUR	11 340 €
		G2	RESPONSABLE D'EQUIPE RESPONSABLE DE SITE GESTIONNAIRE SPECIALISE	10 800 €
		G3	AGENT TECHNIQUE SPECIALISE AGENT SPECIALISE ASSISTANT SPECIALISE	8 500 €
		G4	ASSISTANT AGENT TECHNIQUE AGENT D'ANIMATION AGENT D'EXÉCUTION	7 000 €

Les conditions d'attribution de l'IFSE

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et les emplois dans la limite des plafonds énumérés dans le tableau ci-dessus, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent.

Les conditions de réexamen des montants de l'IFSE

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec modification des fonctions d'encadrement, de technicité, de sujétions ou affectation sur un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- au plus tard tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et en prenant en compte l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite à une promotion.

Les conditions de prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

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

- le nombre d'années passées sur un poste comparable dans le secteur public ;
- l'expertise mobilisée dans l'emploi et la capacité à valoriser l'expérience acquise et à la transmettre ;
- la connaissance de l'environnement de travail (notamment le fonctionnement de la collectivité, les relations avec les partenaires extérieurs, les relations avec les élus) ;
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel et l'aptitude à développer ses compétences, à les mettre en œuvre, à les adapter voire à les faire évoluer pour innover dans les actions à réaliser ;
- l'aptitude à progresser, à être force de proposition et contribuer à l'amélioration des pratiques ;
- la capacité à transférer son savoir (tutorat, formation, etc.) ;
- la prise en compte des actions de perfectionnement favorisant la montée en compétences.

Les modalités de versement de l'IFSE et sa revalorisation

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel attribué par arrêté individuel.

Par les délibérations n°2020-46 du 23 septembre 2020 et n° 2020-071 du 9 décembre 2020, il a été proposé au conseil municipal de modifier les conditions de modulations de l'IFSE du fait des absences, précédemment fixées par la délibération n°2018-034 du 05 juillet 2018, en respectant le principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime indemnitaire des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés, le régime indemnitaire est maintenu ou est modulé durant les congés suivants dans les conditions suivantes :

- en cas de maladie professionnelle ou de congé pour invalidité temporaire imputable au service: l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour adoption, et les autorisations spéciales d'absence: l'IFSE sera maintenue intégralement ;
- en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie: l'IFSE sera suspendue, les indemnités versées durant le congé maladie ordinaire demeurant acquises ;
- en cas de congé de maladie ordinaire initial à compter du 01/10/2020 : l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- en cas de congé maladie ordinaire continu ou discontinu et supérieur à 6 mois, les droits s'appréciant sur l'année médicale glissante : l'IFSE sera suspendue ;
- pour les congés de maladie ordinaire qui ont débuté avant le 01/10/2020, la modulation qui reste applicable, est celle en vigueur au moment de l'arrêt et actée dans la délibération n°2018-035 du 05 juillet 2018.

Les dispositions relatives au régime indemnitaire antérieur

Les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieur ne s'appliquent plus aux agents relevant des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP. Elles restent toutefois applicables pour les contractuels de droit public concernés n'occupant pas un emploi permanent et les agents non concernés ou non éligibles au RIFSEEP (IFSE et CIA).

ARTICLE 4 : LA MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Il a été instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Le plafond du montant annuel de CIA est fixé à 1000 € pour toutes les catégories hiérarchiques et les groupes de fonctions dont relève l'emploi auquel est rattaché l'agent.

Les conditions d'attribution du CIA

Le complément indemnitaire annuel est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois et emplois énumérés dans la présente délibération.

Le complément indemnitaire tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir.

L'autorité territoriale détermine le montant annuel de CIA (de 0% à 100%) après la campagne des entretiens professionnels sur proposition du Directeur Général des Services et des directeurs, en fonction des marges de manœuvre budgétaires de la commune.

L'attribution du CIA prendra en compte les critères ci-dessous :

la continuité du service public	un savoir-faire ingénieux	le dépassement des objectifs	un savoir-être au service du collectif	la qualité du relationnel
la contribution au service en cas d'absence d'un collègue	l'autonomie dans la réalisation des nouvelles missions	l'optimisation des délais	l'impulsion ou l'animation d'une dynamique au sein de l'équipe ou de l'administration	la pertinence et la fréquence dans le retour d'informations et priorisation des messages
la disponibilité au-delà des sujétions particulières liées à son emploi	la prise d'initiative dans la réalisation des missions	la réponse aux attentes dans le cadre des orientations politiques	l'accompagnement des collègues : écoute, solidarité, bienveillance	la communication positive : mode de communication adaptée, ton bienveillant
	la conception et la mise en œuvre de nouvelles pratiques dans l'organisation du travail	l'investissement et l'engagement dans la réalisation des objectifs	l'esprit positif : être ouvert d'esprit, optimiste, volontaire, engagé	
	la proposition de solutions innovantes pour optimiser les moyens et ressources	la qualité du service rendu en adéquation avec les objectifs		

Le versement du complément indemnitaire est effectué annuellement dans le cadre de la rémunération du mois de juin de l'année suivant l'entretien professionnel. Le montant annuel n'est pas reconductible d'une année sur l'autre et est apprécié lors de chaque nouvelle évaluation.

Un versement du CIA pourra être effectué à titre exceptionnel dans le second semestre de l'année en cours si de nouveaux cadres d'emplois devenaient éligibles après la date habituelle de versement fixée en juin.

ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet immédiatement.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil Municipal d'approuver la mise à jour des emplois telle que définie ci-dessus,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- **D'APPROUVER** la mise à jour des emplois concernés par l'Indemnité de Fonction, de Sujétions, d'Expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus à tous les cadres d'emploi éligibles,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus,
- **DE DIRE** que les crédits afférents au RIFSEEP (IFSE et CIA) sont prévus au budget de chaque année et seront affectés au chapitre relatif aux dépenses de personnel (012) et en fonction des marges budgétaires disponibles.

VOTE : UNANIMITE

Fait en séance, les jour, mois et an susdits et ont signé au registre les membres présents.

Peymeinade, le 7 décembre 2022

Le Maire,
Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE



Le Secrétaire de séance,
Pierre-François DERACHE