



Extrait du Registre des Délibérations

Délibération 2024-087

Délibération portant refonte du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions des Sujétions de l'Expertise et de l'Expérience Professionnelle (RIFSEEP)

L'An deux mille vingt-quatre et le lundi 09 décembre à 19 heures, les membres du conseil municipal de la Commune de Villemur-sur-Tarn se sont réunis au lieu ordinaire des séances sous la Présidence de M. Jean-Marc DUMOULIN, Maire, sur convocation qui leur a été adressée, conformément à l'article L.2121-10 du Code Général des Collectivités Territoriales, le vendredi 29 novembre 2024.

Présents

M. Jean-Marc DUMOULIN, Mme Aurore DUQUENOY, Mme Agnès PREGNO, M. Georges CHEVALLIER, Mme Florence DELTORT, Mme Corine BRINGUIER, M. Jean-Michel MICHELOT, M. Marc SENOUCHE, Mme Nadine RIAL, M. Claude CAUSSE, Mme Christiane RASCAGNERES-PLAZA, Mme Virginie DOS SANTOS, Mme Hélène BOURRUST, M. Philippe VIGUIE, Mme Christine POMMEREUL, M. Philippe SANCHEZ, M. Dominique MARIN, Mme Danielle FOLLEROT, M. Michel SANTOUL, Mme Brigitte BERTO, Mme Caroline VILLA, M. Patrice BRAGAGNOLO, M. Alain BALLO, Mme Pierrette BRINGUIER.

Conseillers ayant donné pouvoir

M. Daniel REGIS a donné pouvoir à M. Marc SENOUCHE
Mme Bernadette BALAGUE a donné pouvoir à Mme Florence DELTORT
M. Franck MORENO a donné pouvoir à Mme Corine BRINGUIER
Mme Louise MICHARD a donné pouvoir à M. Michel SANTOUL

Conseiller absent

M. Jérôme NORTIER

Secrétaire de séance

Mme Florence DELTORT

Membres en exercice - 29 | Membres présents - 24 | Pouvoirs - 04 | Membres absents - 01



Exposé

Monsieur le Maire expose qu'afin de rendre plus lisible le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'expérience professionnelle, il convient de répartir les emplois dans des groupes de fonctions et de mettre en place une cotation des postes.

Il évoque que la Préfecture a fait savoir que les diverses délibérations prises depuis la mise en œuvre du RIFSEEP ne permettaient pas une lecture claire. Ainsi, il convient de reprendre tous les axes dans une seule délibération.

Il en reprend la structuration comme suit :

Bénéficiaires

Le RIFSEEP est applicable aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à durée déterminée ou indéterminée à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le RIFSEEP se compose de 2 parts :

I - L'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE)

A- Principes d'attribution

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions exercées. Son montant est lié à l'appartenance à un groupe de fonctions, déconnecté du grade de l'agent et de la filière dont relève son cadre d'emplois.

Ainsi, pour chaque agent, l'IFSE est déterminée par sa catégorie (A / B / C) et par le groupe de fonction auquel est rattaché le poste qu'il occupe.

Chaque poste est classé au sein des différents groupes de fonctions :

- 3 groupes en catégorie A
- 3 groupes en catégorie B
- 2 groupes en catégorie C

Les groupes de fonctions et montants maximum attachés figurent en annexe 1.

B- Critères d'attribution

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique de l'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est liée au niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les agents sont appréciées au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception correspondant à des responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions nécessitant l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, et le développement d'acquis de l'expérience professionnelle nécessaires à leur mise en œuvre ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel qui peuvent être liées à l'exercice de fonctions itinérantes, à l'affectation ou au secteur géographique d'exercice des fonctions, à une mise en responsabilité prononcée de l'agent, ou être de nature physique.

Les critères de cotation des emplois sont précisés en annexe 2.

C- La modulation de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de l'agent :

- Repositionné ou reclassé ;
- Affecté à un nouveau poste ou bénéficiant d'une promotion interne ;



- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Le montant individuel du régime indemnitaire pourra être modulé à la hausse ou à la baisse selon un changement de fonction et/ou de modification du groupe de fonction de l'agent.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...) ou en préparation au reclassement sous réserve des droits statutaires à maladie.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

D- Les conditions de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé suivant la quotité travaillée.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté appliquant les dispositions de la présente décision.

II - Le complément indemnitaire annuel (CIA)

A- Principes d'attribution

Le complément indemnitaire annuel pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

L'autorité territoriale arrête le montant du CIA déterminé, en tenant compte des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs (conscience professionnelle, initiative, disponibilité),
- Savoirs-être (relation avec la hiérarchie, avec le public, avec les élus, ouverture au changement, sens du service public),
- Compétences professionnelles et techniques (connaissance du domaine, autonomie, adaptabilité, travail d'équipe),
- Capacité d'encadrement ou de pilotage de projet.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut être pris en considération dans l'attribution du C.I.A.

B- La modulation du CIA

Le montant du CIA n'est pas reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

Il est proratisé suivant le temps de travail et sur la date de recrutement des agents arrivés en cours d'année.

Un montant de CIA est déterminé pour chaque groupe de fonction tels que mentionnés en annexe 1.

Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 125 % du montant socle fixé pour chaque groupe de fonction.

Les modulations sont les suivantes :

- 125 % du montant : « Engagement individuel majeur » (tenue simultanée de postes, conduite projet particulier...)
- 100% du montant : Manière de servir très satisfaisante
- 80 % : Manière de servir satisfaisante
- 60 % : Manière de servir partiellement satisfaisante
- 40 % : Manière de servir insatisfaisante
- 0 % : Manière de servir jugée médiocre

C- Les conditions de versement

Le CIA est versé annuellement en une seule fois au mois d'avril de chaque année suivant la période d'évaluation professionnelle annuelle.

Son montant est proratisé sur le temps de présence au cours de l'année.

Le CIA fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.



III - Sort du RIFSEEP en cas d'absences

Pour chaque absence, le sort du RIFSEEP est donné comme suit :

Nature de l'absence	Sort de l'IFSE	Sort du CIA
Temps partiel (de droit, sur autorisation) ou temps partiel pour raison thérapeutique	Au prorata de la quotité de temps partiel	Au prorata de la quotité de temps partiel
Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) Accident de service / trajet Maladie professionnelle	Supprimé dès 90 jours/an consécutifs ou non	50% dès 30 jours d'absence Supprimé pour les absences de plus de 6 mois
Congés de maladie ordinaire (CMO)	A partir du 2 ^{ème} ¹ et 15 jours/an : sans incidence Dès 15 jours /an : -1/30 ^{ème} par jour d'absence	50% dès 30 jours d'absence Supprimé pour les absences de plus de 6 mois
Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD) Congé de grave maladie (CGM)	Supprimé	Supprimé
Congés annuels, ARTT, ASA, heures de récupération	Sans incidence	Sans incidence

La période de référence à considérer pour l'absentéisme est calendaire (1^{er} janvier au 31 décembre).
La diminution du régime indemnitaire sur la paie s'appliquera dès le mois suivant (dans la mesure du possible)
et jusqu'à la reprise effective de l'agent.

IV - Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Décision

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°92-681 du 20 juillet 1992 relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics,
Vu le décret 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'une nouvelle indemnité dite IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) pour la Fonction Publique d'Etat,
Vu le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents,
Vu les délibérations n° 2020-036 du 13 juin 2020, et 2022-084 du 3 octobre 2022 portant respectivement déploiement et mise à jour du RIFSEEP,
Vu le tableau des effectifs,
Considérant l'avis du Comité Social Territorial du 19 novembre 2024,

¹ Compte tenu du jour de carence, les absences seront prises en compte à compter du 2^{ème} jour d'arrêt.



Entendu cet exposé et après en avoir délibéré, le quorum étant vérifié, le Conseil Municipal, DECIDE :

- **D'abroger** les délibérations 2020-036 et 2022-084 précitées ;
- **De confirmer** les groupes de fonctions et critères proposés ;
- **D'approuver** les propositions de Monsieur le Maire telles que décrites supra pour la refonte du RIFSEEP ;
- **De mandater** Monsieur le Maire pour l'accomplissement de toutes les formalités administratives et contractuelles afférentes à la bonne exécution de cette décision.

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité que la présente délibération a fait l'objet des formalités de transmission et de publicité prévues par le Code Général des Collectivités Territoriales

Monsieur le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa réception par le représentant de l'Etat.

Ainsi fait et délibéré en Mairie, les jours, mois et an que dessus.

Résultats du vote

Votants – 28 | Pour – 28 | Contre – 00 | Abstention – 00

La Secrétaire de séance,

Florence DELTORT



Pour extrait conforme,
Le Maire,

Jean-Marc DUMOULIN