



Conseil Municipal

Séance Ordinaire du Lundi 25 Septembre 2023

L'an deux mil vingt-trois, le vingt-cinq septembre à 20 h 00, le Conseil Municipal de VIF, légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, sous la présidence de Monsieur Guy GENET.

Présents : Guy GENET - Gérard BAKINN - Anne-Sophie DESOBLIN RUELLE - Yasmine GONAY - Jean-Marc GRAND - Daniel SUAREZ - Colette ROULLET - - Didier JUAREZ - Cécilia BOURGIN - Michelle NOWAKOWSKI - Sébastien GRIVEL - Sylvain GARREAU - Gaëlle FAOU - Philippe LOMBARD - Karine MAURINAUX - Christian GIRAUD - Florence SCHAMBEL - Serge SANTARELLI - Séverine GALBRUN - Claude CHALVIN - Guillaume CARASSIO

Procurations : Jacques DECHENAUX à Guy GENET
Fabien MYLY à Jean-Marc GRAND
Nathalie CHEVALIER à Yasmine GONAY
François FASCIAUX à Daniel SUAREZ
Céline DI DOMENICO à Sarine VELLA
Karine REGOBIS à Anne-Sophie DESOBLIN RUELLE
Céline GRANGE à Guillaume CARASSIO

Secrétaire de séance : Colette ROULLET

Date de la convocation du Conseil Municipal : 19 septembre 2023

Nombre de conseillers municipaux :

En exercice :	29
Présents :	22
Procurations :	07
Votants :	29

Le Quorum est atteint

Délibération n°2023/03

Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Envoyé en Préfecture le
Publié le

Le présent acte est publié sous forme électronique sur le site internet de la collectivité et le rend exécutoire. Il peut faire l'objet d'un recours au Tribunal Administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa date de publication.

CONSEIL MUNICIPAL DU LUNDI 25 SEPTEMBRE 2023

Délibération N°2023/03

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8 ;

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 RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'État ;

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 : RDFF1427139C 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'État ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 20 novembre 2017 portant mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la commune de VIF ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 13 Septembre 2023

Considérant qu'il convient de revoir le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) existant pour les agents de la commune ;

Vu l'ensemble des éléments ci-dessus ;

LE CONSEIL MUNICIPAL, après avoir délibéré, **décide** :

- **D'APPROUVER** les dispositions du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel :

Article 1 : Abrogation des dispositions antérieures

La délibération n°10 du conseil municipal du 20 novembre 2017 susvisée ci-dessus est abrogée.

Article 2 : Bénéficiaires du régime indemnitaire au titre du RIFSEEP

Les bénéficiaires du présent régime indemnitaire sont les personnels en position d'activité, en fonction au sein de la collectivité, nommés sur un emploi permanent soit :

- Les agents stagiaires et titulaires.
- Les contractuels de droit public nommés sur un emploi permanent (vacance d'un emploi) y compris les agents recrutés en qualité de collaborateur de cabinet.

Les agents exclus du champ d'application du régime indemnitaire sont :

- Les contractuels de droit public nommés sur un emploi non permanent.
- Les contractuels de droit public nommés pour assurer le remplacement momentané d'un agent indisponible.
- Les agents vacataires
- Les agents recrutés sur la base d'un contrat de droit privé (contrat d'apprentissage, PEC...).

Article 3 : Composantes du régime indemnitaire au titre du RIFSEEP

Le régime indemnitaire est constitué de deux parts conformément à la réglementation applicable :

1. Une part mensuelle dénommée IFSE « Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise » :

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel, soit 12 versements dans l'année pour une année civile complète,

Le montant est déterminé en référence au groupe de fonctions du poste occupé par l'agent. Cette classification se fait sur la base de la catégorie du poste et selon le niveau de fonctions, de sujétions et d'expertises de la grille de critères définie par la Ville de Vif,

Une part IFSE « régie » supplémentaire est instaurée pour les agents endossant le rôle de régisseur au sein de la Ville de Vif,

Une part IFSE « assistant de prévention » supplémentaire est créée pour les agents endossant le rôle d'assistant de prévention au sein de la Ville de Vif,

Une part IFSE « continuité de service » supplémentaire pour les agents assurant l'intérim pendant une période d'au moins deux mois (hors congés annuels).

2. Une part annuelle dénommée CIA « Complément Indemnitaire Annuel » :

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel. Il vient récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

La décision d'attribution du CIA et de modulation est faite sur la base de l'entretien professionnel.

Les montants de rémunération inscrits dans la présente délibération sont les plafonds fixés pour des agents travaillant à temps complet, en équivalent temps plein (ETP). Les montants de rémunération indemnitaire attribués in fine le sont par arrêté individuel au prorata du temps effectif de travail de l'agent pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou temps non complet.

Les montants versés font l'objet d'un réexamen obligatoire mais sans revalorisation automatique :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- A minima tous les quatre ans

L'ensemble des versements par agent est effectué dans la limite des plafonds déterminés et applicables à la Fonction Publique d'État.

La période de référence de rémunération indemnitaire est une année civile complète : du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N concernée.

Article 4 : Détermination des groupes de fonctions :

Le montant de l'IFSE est fixé selon 6 niveaux de fonctions, de sujétions et d'expertises requis dans l'exercice du poste occupé par les agents.

Au regard de sa fiche de poste, la collectivité répartit chaque poste en tenant compte de la catégorie du poste occupé par l'agent entre différents niveaux selon les critères suivants :

Critères relatifs aux fonctions :

- Niveau hiérarchique
- Management de projet
- Engagement de sa responsabilité

Critères relatifs aux expertises

- Niveau de technicité requis
- Qualification nécessaire à l'exercice du poste
- Périmètre d'autonomie
- Diversité des domaines de compétences

Critères relatifs aux sujétions :

- Exposition aux risques physiques
- Obligations organisationnelles
- Relation usager

Six niveaux correspondant à six groupes de fonctions sont constitués sur la base de la catégorie des postes par rapport aux critères définis ci-dessus :

- 3 groupes pour les postes de catégorie A : A1 ; A2 ; A3
- 1 groupe pour les postes de catégorie B : B1
- 2 groupes pour les postes de catégorie C : C1 ; C2

Les postes sont répartis à l'intérieur des niveaux et des groupes de fonctions selon leur assujettissement aux critères cités ci-dessus.

Les montants maximums par groupes de fonctions ont été établis dans le respect des montants maximum fixés par l'État par cadres d'emplois. Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent ne pourra pas dépasser les plafonds du cadre d'emploi prévus pour les fonctionnaires d'État.

Niveau d'IFSE	Montant au 01/10/2023	Groupe de Fonction	Cadres d'emplois	Plafond annuel Etat
Niveau 6 Direction Générale des Services Stratégie à l'échelle de la collectivité	1 350€	A1	Attaché Ingénieur	36 210 €
Niveau 5 Directeurs Stratégie à l'échelle de la Direction	750€	A2	Attaché Ingénieur	36 210 €
Niveau 4 Responsables de services	430€	A3	Attaché Rédacteur Adjoint administratif Technicien Agent de maîtrise Adjoint technique Attaché de conservation Assistant de conservation Animateur Adjoint d'animation	11 340 €
Niveau 3 Agent expert	270€	B1	Rédacteur Adjoint administratif Technicien Agent de maîtrise Adjoint technique Educateur des APS Animateur Adjoint d'animation	11 340 €

Niveau d'IFSE	Montant au 01/10/2023	Groupe de Fonction	Cadres d'emplois	Plafond annuel Etat
Niveau 2 Agent d'exécution avec prise d'initiatives	220€	C1	Adjoint administratif Adjoint technique Agent de maîtrise Adjoint d'animation	11 340 €
Niveau 1 Agent d'exécution	170€	C2	Adjoint administratif Adjoint technique Adjoint du patrimoine ATSEM	11 340 €

Il est laissé la possibilité de moduler individuellement les niveaux 5 et 6 au moment du recrutement, et dans la limite des plafonds réglementaires.

Article 5 : IFSE régie :

La part IFSE régie est instaurée comme suit :

Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	<i>Montant de la part IFSE Régie annuelle</i>
Jusqu'à 3000	Jusqu'à 3000	Jusqu'à 3000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

Cet article vient abroger les dispositions existantes dans les arrêtés individuelles de nomination des régisseurs.

Article 6 : Modulation individuelle de l'IFSE

Une indemnité différentielle est maintenue pour conserver à titre individuel le montant indemnitaire dont pouvaient bénéficier certains agents en application des dispositions réglementaires antérieures. Cette indemnité diminuera en cas de revalorisation du régime indemnitaire, jusqu'à disparaître dès que le montant de régime indemnitaire aura atteint le niveau antérieurement acquis.

La Ville de Vif décide d'attribuer des parts fixes IFSE distinctes de la part liée au poste et ce dans le respect des plafonds réglementaires.

1. Une part IFSE « assistant de prévention »

Cette prime sera versée mensuellement à chaque agent désigné assistant de prévention au sein de la collectivité.

Le montant mensuel de la part IFSE « assistant de prévention » est fixé à 30 euros soit un plafond annuel maximum de 360 euros.

2. Une part IFSE « continuité de service »

En cas de vacance de poste qui ne peut être pourvu immédiatement ou en cas de remplacement d'un agent momentanément indisponible, l'agent qui prend en charge les missions essentielles du poste vacant et assure l'intérim pendant au moins deux mois en continu, pourra se voir attribuer une part IFSE complémentaire dans la limite des plafonds réglementaires autorisés avec un effet rétroactif au début de la période d'intérim.

Cette indemnité ne peut être attribuée qu'en l'absence de recrutement d'un agent occupant tout ou partie des missions de l'agent absent.

Cette mesure ne s'applique que pour les postes existants au tableau des emplois permanents et ne s'applique pas sur les emplois temporaires, en renfort, saisonnier, vacataires ou emplois de droit privé.

Cette indemnité mensuelle complète l'IFSE mensuelle de l'agent, elle est versée dans la limite des plafonds autorisés.

Dans les conditions listées ci-dessus, lorsqu'un agent remplace son supérieur hiérarchique il perçoit en supplément la différence entre l'IFSE allouée à son poste et l'IFSE de son supérieur hiérarchique absent.

Dans les conditions listées ci-dessus, lorsqu'un agent remplace un autre agent de même niveau hiérarchique ou de niveau hiérarchique inférieur, un montant forfaitaire de 50 € par mois.

Article 7 : Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont annuellement avec un socle minimal de référence de 40 000€ qui sera réparti entre les agents concernés par l'application du RIFSEEP.

Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités fixées dans le cadre d'une note interne validée en comité social territorial et basée sur les critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs
 - Investissement personnel dans l'exercice des fonctions
 - Capacité d'initiative,
 - Sens du service public et respect des valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général)
 - Implication dans les projets du service ou participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel

- Compétences professionnelles et techniques
 - Connaissance du domaine d'intervention
 - Capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes

- Qualités relationnelles
 - Capacité à travailler en équipe
 - Positionnement à l'égard de la hiérarchie

- Capacité d'encadrement (pour les postes concernés)

- Positionnement au regard de ses collaborateurs

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels et de l'enveloppe annuelle fixée.

La part variable fera l'objet d'un versement annuel.

Article 8 : Maintien ou suspension de l'IFSE

Conformément à la réglementation applicable aux agents de l'État (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, et circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application de ce décret),

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs
- Congés bonifiés
- Congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET
- Absence liée à une action de formation professionnelle
- Congé pour formation syndicale
- Décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service
- Temps partiel thérapeutique
- Autorisation spéciale d'absence
- Absence liée à la Période Préparatoire au Reclassement – PPR

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC)
- Congé parental
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale
- Disponibilité
- Congé de formation professionnelle
- Suspension
- Exclusion temporaire de fonctions
- Faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Article 9 : Règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;

- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

- **DE FIXER** sa mise en application au 1^{er} octobre 2023 ;
- **DE CHARGER** Monsieur le Maire, ou en cas d'absence, son suppléant, de prendre toutes les mesures nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération et notamment à signer la convention et toutes les pièces s'y rapportant.

Fait et délibéré à VIF, les jours mois et an susdits.

Le Secrétaire de Séance :

Le Maire

Colette ROULLET

Guy GENET

RÉSULTAT DU VOTE :

Unanimité