

DEPARTEMENT DE L'OISE
ARRONDISSEMENT DE BEAUVAIS
CANTON DE MOUY
MAIRIE DE HERMES



Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 18/11/2022
ID : 060-216003103-20221117-2022_053-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Date de la convocation :

9 novembre 2022

OBJET :

Régime Indemnitaire tenant compte
des Fonctions, Sujétions, Expertise
et Engagement Professionnel
(RIFSEEP)

N° 2022-053

Nombre de conseillers :

- En exercice : 19
- Présents : 17
- Absents : 2
- Procurations : 1
- Votants : 18

L'an deux mille vingt-deux, le dix-sept novembre, à vingt heures,

Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie, sous la Présidence de Monsieur Grégory Palandre, Maire.

Civilité	Nom prénom	Présent(e)	Absent(e)	Procuration à
Monsieur	Grégory Palandre	X		
Monsieur	Frédéric Brigaud	X		
Madame	Claire Lejeune	X		
Monsieur	Manuel Balache	X		
Madame	Isabelle Pellet	X		
Monsieur	Georges Roussel	X		
Madame	Marie-Claude Manzinali	X		
Madame	Liliane Lammens	X		
Monsieur	Jean-Marc Bonnay	X		
Monsieur	Patrick Faderne	X		
Monsieur	Gaëtan Bondu	X		
Madame	Lydie Blin	X		
Madame	Véronique Moreau		X	Patrick Faderne
Monsieur	Emeric Cellier	X		
Madame	Nathalie Laprevote	X		
Monsieur	Axel Descroix	X		
Madame	Céline Miquel		X	
Madame	Joelle Carbonnier	X		
Monsieur	Claudio Lo Curlo	X		

Secrétaire de séance : Gaetan Bondu

Résultat du vote :

- Pour : 18 voix
- Contre : 0 voix
- Abstention : 0 voix

**OBJET : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS,
DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'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 n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitare et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitare est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitare est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitare est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitare est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitare est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

Vu l'arrêté en date du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage de l'Etat dont le régime indemnitare est pris en référence pour les adjoints territoriaux du patrimoine.

Vu la décision du Conseil d'Etat du 22 novembre 2021 n°448779,

Vu la délibération n°2020-061 du 29 octobre 2020 relative au Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu le tableau des effectifs ;

Vu les avis du Comité Technique en date des 15 septembre et 13 octobre 2022

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale,

Considérant qu'une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP a été menée afin de remplir les objectifs suivants : d'une part, la prise en compte la place de l'agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes et d'autre part, susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents,

Considérant que la prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels,

Considérant que les agents de la filière police municipale ne sont pas concernés par le RIFSEEP,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Considérant que l'IFSE est l'indemnité principale constituant le RIFSEEP, versée mensuellement et évaluée en fonction de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité,

Considérant que ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois,

Considérant que l'Etat prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales mais qu'il n'y a pas de montants planchers au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0,

Considérant que chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat,

Considérant que le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;

- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

Considérant que le Conseil d'Etat dans sa décision du 22 novembre 2021 (n°448779) a jugé illégal comme contraire au principe de parité la délibération d'une commune prévoyant de maintenir l'IFSE en cas de congé de longue maladie ou de longue durée

Considérant qu'il y a lieu de modifier la délibération n°2020-061 du 29 octobre 2020 relative au Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Après en avoir discuté, le conseil municipal à l'unanimité :

- INSTITUTE la mise en œuvre du RIFSSEP à compter du 1^{er} janvier 2023 selon le dispositif qui suit

I / Les bénéficiaires du RIFSEEP :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel. Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont

- Les attachés,
- Les adjoints administratifs,
- Les ATSEM,
- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints du patrimoine.
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise.

II / Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds

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

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté du Maire.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

1)- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

- Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
- Responsabilité de formation d'autrui, du tutorat
- Niveau d'influence sur les objectifs et les résultats

2)-Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Niveau de qualification requis : CAP Petite enfance, BAFA, BAFD
- Connaissances requises pour occuper le poste
- Autonomie, initiative, capacité d'alerter et force de proposition
- Niveau de complexité des outils utilisés dans l'exercice de la mission

3)-Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Responsabilité financière,
- Obligation d'assister à des événements
- Travail extérieur

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois est réparti en différents groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Pour les catégories A :

- Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	Direction d'une collectivité	36 210	6 390	42 600 €
G 2	Chargé de mission	25 500	4 500	24 000 €

Pour les catégories C :

- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	Agent assurant un encadrement de proximité / responsabilité financière	11 340	1 260	12 600 €
G 2	Agent d'exécution	10 800	1 200	12 000 €

- Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	Agent assurant un encadrement de proximité	11 340	1 260	12 600 €
G 2	Agent d'exécution	10 800	1 200	12 000 €

- Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
----------------------	--	----------------------	---------------------	---

G 1	Agent assurant un encadrement de proximité	11 340	1 260	
G 2	Agent d'exécution	10 800	1 200	12 000 €

➤ Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	Agent assurant un encadrement de proximité	11 340	1 260	12 600 €
G 2	Agent d'exécution	10 800	1 200	12 000 €

➤ Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	Agent assurant un encadrement de proximité	11 340	1 260	12 600 €
G 2	Autres fonctions	10 800	1 200	12 000 €

➤ Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	Agent assurant un encadrement de proximité	11 340	1 260	12 600 €
G 2	Agent d'exécution	10 800	1 200	12 000 €

III / Modulation individuelle

1) La part fonctionnelle IFSE

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus.

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

Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,

Cette bonification ne pourra pas représenter plus de 20 % du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...) ».

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse dans la limite de 10 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- les formations suivies (et liées au poste) ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

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

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

2) La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent selon les critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public ;
- Son assiduité

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à l'engagement professionnelle et à la manière de servir (CIA) sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

IV / Modalités de maintien ou de suppression

Le montant de l'IFSE sera diminué, à raison de 1/30^{ème} par jour d'absence au-delà du 30^{ème} jour de congé de maladie ordinaire décompté sur l'année civile, à l'exclusion, des congés d'adoption, des congés de maternité ou paternité, des arrêts consécutifs aux accidents du travail ou de trajet et de maladies professionnelles.

En cas de travail à temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE sera calculé au prorata de la durée effective de service.

Toutefois, lorsqu'il est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service l'agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique.

Le montant sera également réduit de 1/30^{ème} pour chaque jour d'absence injustifiée.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire sera suspendu.

Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse

V / Revalorisation

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

Après en avoir discuté et délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- ABROGE la délibération n°2020-061 du 29 octobre 2020 relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP),
- INSCRIT les crédits au budget
- DIT que la présente délibération sera applicable au 1^{er} janvier 2023
- AUTORISE M. le Maire à prendre toute mesure d'application

Fait et délibéré à Hermes, les jour, mois et an susvisés
Pour extrait certifié conforme

Le Maire

Gregory Palandre

