



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE MONLET DU 17 DECEMBRE 2024**

Convocation du 10 décembre 2024 par M. Philippe RITTER, maire

Etaient présents : Mmes et MM. Liliane CESANO, Laurent GARNIER, Roland MEYSSONNIER, Brigitte PERRIN, Daniel PICOT, Philippe RITTER, Jean-Yves ROUX, Raphaël SABY, Christine VALENTIN.

Etait excusée : Mme Geneviève MONATTE-ALONZI, ayant donné pouvoir à M. Philippe RITTER

Secrétaire de séance : M. Raphaël SABY a été désigné pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.

Nombre de conseillers en exercice : 10

Suffrages exprimés : 10

Nombre de conseillers présents : 9

POUR : 10

Nombre de conseillers votants : 9

CONTRE : 0

Nombre de pouvoirs : 1

ABSTENTION : 0

DELIBERATION 2024-50 – MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L 712-1 et L 714-4 à L 714-13 ;

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 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 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 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

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

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié 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 ;

Vu la lettre d'observation du 20 août 2024 de Monsieur le préfet de la Haute-Loire précisant que la fixation d'un montant plancher de CIA n'est pas compatible avec les dispositions prévues à l'article 4 du décret n° 2014-513 susvisé ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 26 novembre 2024 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 ;

Considérant que le RIFSEEP est composé des deux parts suivantes :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire propose à l'assemblée d'établir un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après :

ARTICLE 1 – BÉNÉFICIAIRES

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

Le principe

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
 - responsabilité de coordination ;
 - responsabilité de projet ou d'opération ;
 - responsabilité de formation d'autrui ;
 - ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;
 - influence du poste sur les résultats.
- **technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**
 - connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
 - complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
 - niveau de qualification requis ;

- temps d'adaptation ;
 - difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
 - autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
 - initiative ;
 - diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
 - simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
 - influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure).
- **sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
- vigilance ;
 - risques d'accident ;
 - risques d'agression verbale et/ou physique
 - responsabilité financière ;
 - responsabilité juridique ;
 - effort physique ;
 - confidentialité ;
 - travail isolé ;
 - relations internes ;
 - relations externes ;
 - itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement).

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Attribution individuelle de l'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc.) ;
- formation suivie ;
- connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- conditions d'acquisition de l'expérience ;
- différences entre compétences acquises et requises ;
- réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;

- conduite de plusieurs projets.

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade suite à promotion ;
- au moins tous les 3 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

Périodicité et modalités de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

Le principe

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Attribution individuelle du CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- réalisation des objectifs ;
- respect des délais d'exécution ;
- compétences professionnelles et techniques ;
- qualités relationnelles ;
- capacité d'encadrement ;
- disponibilité et adaptabilité ;
- sens de l'initiative ;
- qualité du reporting.

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

Périodicité et modalité de versement du CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel.

ARTICLE 4 – DETERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

La part CIA ne peut excéder 15 % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP.

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 5 – MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

La collectivité détermine le sort du régime indemnitaire en cas d'absence des agents en fonction des problématiques d'absentéisme de la collectivité.

MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE	
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé pour invalidité imputable au service (CITIS) Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé Grave maladie	Suspendue (sauf application rétroactive*)
Congé Longue maladie	Suspendue (sauf application rétroactive*)
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive*)
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congés annuels	Maintenue
MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA	
Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent. Il sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)*	

* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

ARTICLE 6 – CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- les indemnités liées aux travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Il est, en revanche, cumulable avec :

- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte, etc.) ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 8 – MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL

À l'instar de la fonction publique d'État, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu (et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel), est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen de sa situation au vu de l'expérience acquise.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité (ou de l'établissement).

En conséquence les délibérations précédentes relatives au RIFSEEP sont abrogées.

*Le Maire certifie que la présente délibération
a été déposée en Préfecture du Puy-en-Velay
au titre du contrôle de légalité le :
(voir date du timbre de la Préfecture)*

Pour copie certifiée conforme,

le Maire,


Philippe RITTER

ANNEXE 1 – IFSE

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS

MONTANTS MINIMA ET MAXIMA POSSIBLES

Groupe de fonctions	Emploi dans la collectivité	Montants minima annuels d'IFSE	Montants maxima annuels d'IFSE
CADRE D'EMPLOI DES REDACTEURS			
Groupe 1	Secrétaire général de mairie	1 000 €	17 480 €
CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS TECHNIQUES			
Groupe 1	Agent polyvalent en milieu rural avec autonomie Agent affecté à la gestion de la restauration scolaire et à la maintenance de l'école	1 000 €	11 340 €

ANNEXE 2 – CIA

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS

MONTANTS MAXIMA POSSIBLE

Groupe de fonctions	Emploi dans la collectivité	Montants maxima annuels du CIA
CADRE D'EMPLOI DES REDACTEURS		
Groupe 1	Secrétaire général de mairie	1 260 €
CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS TECHNIQUES		
Groupe 1	Agent polyvalent en milieu rural avec autonomie Agent affecté à la gestion de la restauration scolaire et à la maintenance de l'école	1 260 €