

Département des Pyrénées-Orientales

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

n° 24_10_125_DEL_RH_RIFSEEP

Séance du **20 décembre 2024**

Convocation du **13 décembre 2024**

Le Conseil Municipal, convoqué le **13/12/2024**, s'est réuni à **18h00** au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de son Maire.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : **29**

Présents : **20**

Formant la majorité des membres en exercice.

Absents : **9**

Procurations : **8**

Mandants	Mandataires
Robert Dugnac	Hervé Cazenove
Esther Garcia	Jean-Claude Faucon
Alain Vignes	Aline Mossé
Anne Leclercq	Sylvaine Ricciardi-Braem
Claudine Marcerou	Jean-Marc Pacull
Jean-Christophe Bousquet	Stéphane Grau
Florent Galliez	Patrick Frances
Véronique Gandou-Nallet	Rolande Loigerot

Secrétaire de séance : **Jean-Claude Faucon**

OBJET : Modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel - R.I.F.S.E.E.P

Rapporteur : **François Comes**

OUI l'exposé de l'affaire au conseil municipal et la proposition de vote telles que présentées dans le rapport formant note synthèse annexée à la présente

LE CONSEIL MUNICIPAL

Après en avoir délibéré,

Par 28 voix POUR – 0 voix CONTRE et 0 ABSTENTION

DECIDE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L. 2121-29,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique,

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 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 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR : RFF142139C du 05 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 la délibération N° 2017.11-02 modifiée par la délibération N° 2020.1.07 instaurant au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune,

Considérant qu'il convient de modifier le RIFSEEP et d'en fixer un nouveau cadre,

Considérant l'avis du comité social territorial rendu en séance du vendredi 22 novembre 2024,

D'abroger les précédentes dispositions concernant l'attribution du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2025.

D'instaurer à compter du 1er janvier 2025, un RIFSEEP au profit des agents stagiaires et titulaires de toutes les filières, hormis celle de la police municipale, ainsi qu'au personnel sous contrat à durée indéterminée défini selon le cadre général de la présente délibération et dans la limite des plafonds cités ci-dessous :

Catégorie	Groupe	Fonctions	Plafond I.F.S.E. en € Non logé	Plafond I.F.S.E. en € Logé	Plafond C.I.A. en €
A	A1	Direction Générale	36 210	22 310	4260
	A2	Direction	32 130	17 205	3780
	A3	Responsable	25 500	14 320	3000
	A4	Cadre expert	20 400	11 160	2400
B	B1	Direction	17 480	8 030	1986
	B2	Encadrant	16 015	7 220	1820
	B3	Agent	14 650	6 670	1665
C	C1	Encadrant	11 340	7 090	1260
	C2	Agent	10 800	6 750	1200

De structurer le RISEEP en deux parts soit :

- 1) L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), dont le montant sera fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions et selon les critères professionnels suivants :
 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
 - Technicité
 - Sujétions particulières
 - Expérience professionnelle
- 2) Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), apprécié par l'engagement professionnel et la manière de servir déterminé lors de l'entretien professionnel et compte tenu de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs ;

D'allouer un montant individualisé pour chaque part aux agents stagiaires, titulaires, ou en contrat à durée indéterminée au prorata de leur temps de travail effectif, qui sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel ;

De mensualiser le versement de l'IFSE ;

D'annualiser l'attribution du CIA qui fera l'objet d'un seul versement ;

De maintenir le bénéfice de l'IFSE aux agents en cas de congés annuel, d'accident de service, maternité, paternité, pour adoption ou lors d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) et d'appliquer la réduction au 30^{ème} en dehors des absences précitées ;

De réviser le montant de l'IFSE en cas de changement de fonction, de cadre d'emploi ou tous les 4 ans en l'absence d'évolution,

D'inscrire au chapitre 012 charges de personnel, les crédits nécessaires,

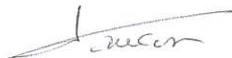
D'autoriser monsieur le maire ou son représentant dûment habilité à signer tous documents se rapportant à la présente délibération.

De charger le directeur général des services de l'exécution de la présente délibération.

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours gracieux devant son auteur dans les deux mois à compter de sa publication. Il peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans les deux mois à compter de sa publication, ou de la date de rejet du recours gracieux (le silence de l'auteur de la décision durant un délai de deux mois valant rejet tacite de la demande). Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet <http://telerecours.fr>

Le Secrétaire de séance,

Jean-Claude FAUCON



Le Maire,

François COMES



Département des Pyrénées-Orientales

Ordre du jour n° 16	Rapport n° 24_10_125_DEL_RH_RIFSEEP	Rapporteur : François Comes
Séance du Conseil Municipal du 20 décembre 2024		
<i>N.B : Rapport exposé de l'affaire au sens de l'article L.2121-12 du Code général des collectivités territoriales valant note explicative de synthèse</i>		
Objet : Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel - R.I.F.S.E.E.P.		

Monsieur Le Maire expose à l'assemblée que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été introduit dans la collectivité du Boulou à travers la délibération N° 2017-11-.2 du 18 décembre 2017, modifié en 2020 pour suivre l'évolution de l'organigramme puis de nouveau en 2023 à la suite d'une circulaire préfectorale relative au maintien du régime indemnitaire en cas de congé longue maladie et de longue durée. Monsieur Le Maire rappelle également que le RIFSEEP est l'outil indemnitaire de référence venu remplacer la plupart des primes et indemnités qui existaient auparavant, et qu'il est composé de 2 parts : L'IFSE, l'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise, relative aux fonctions de l'agent et versée mensuellement puis le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, qui correspond à la manière de servir, lié à l'entretien professionnel qui lui fait l'objet d'un versement annuel.

Dans le respect du cadre réglementaire et a minima tous les 4 ans en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent, ou en cas de changement de groupe de fonctions, de poste, ou encore de changement de grade, il est obligatoire de réviser le RIFSEEP et notamment par délibération lorsque les critères, les groupes de fonction, et ou les montants sont révisés.

L'avancée significative que représente le RIFSEEP en comparaison des anciens régimes indemnitaires, la taille et l'organisation de notre commune nous confrontent à divers problématiques en termes de recrutement, de valorisation de certaines spécificités et de reconnaissance individuelle. Notre mode de fonctionnement actuel est trop rigide et trop compartimenté. Dans sa première version, les fiches de postes non nominatives de la collectivité ont été évaluées grâce à un système de cotation. Le nombre de points obtenus déterminant ainsi l'affectation du « métier » dans un groupe de fonction lui-même figé dans la délibération. Les postes ont été fixés sans laisser de place à l'évolution individuelle de chaque agent et du développement de la collectivité, nous obligeant alors, pour faire face aux besoins toujours plus croissants d'expertise, à attribuer des intitulés de postes peu ou pas compatibles avec le cadre d'emploi de l'agent pouvant générer une certaine désorganisation.

Afin de se conformer au cadre et permettre davantage de souplesse managériale et favoriser une valorisation axée sur l'acquisition de nouvelles compétences et non d'un titre, une refonte des modalités d'attribution du RIFSEEP a été élaborée en concertation à la fois avec le comité social territorial et les directions.

Parmi les modifications proposées, la suppression de la détermination exacte des postes bénéficiaires afin de l'ouvrir à tous les cadres d'emploi sans distinction facilitera l'adaptation de notre régime indemnitaire aux nouveaux besoins de notre collectivité et donc, aux nouveaux métiers. En cohérence, une simplification des groupes de fonction permettra d'éviter de s'éloigner du cadre réglementaire et la multiplication d'interprétation du niveau hiérarchique de certaines fonctions. Les critères d'évaluations sur lesquels repose l'IFSE seront en revanche étendus afin de pouvoir se conformer à tous les profils.

Respectant les limites imposées par le principe de parité, c'est à dire que les dispositions applicables aux fonctionnaires de l'État constituent un plafond au-delà duquel l'assemblée délibérante ne peut aller, il sera proposé de maintenir les plafonds en vigueur dans la collectivité. Il conviendra de préciser que lors de l'instauration du RIFSEEP, la délibération N° 2017-11-.2 permet d'adopter des montants références pour le CIA et non des plafonds afin de permettre une évaluation de l'ordre de 125% lors des entretiens annuels qui, rappelons-le, impacte directement le montant de cette indemnité.

Envoyé en préfecture le 23/12/2024

Reçu en préfecture le 23/12/2024

Publié le

ID : 066-216600247-20241220-2410125-DE

Berger
Levrault

Le plafond qui sera proposé dans la présente délibération correspond donc à l'attribution possible de 125% des montants de références précédemment adoptés.

Sachant qu'il revient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer le cadre général du régime indemnitaire applicable dans sa collectivité, il est donc proposé à l'assemblée municipale d'en débattre et d'en délibérer.

Le Maire,

François COMÈS

