

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ARRONDISSEMENT

DÉPARTEMENT

COMMUNE DE MALZÉVILLE

Nancy

CANTON

Meurthe-et-Moselle

Saint-Max

SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 16 OCTOBRE 2023

DÉLIBÉRATION N° 2023_072

Rapporteur : Gilles MAYER

Objet : Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

L'an deux mille vingt-trois, le seize octobre à dix-huit heures trente, le conseil municipal de Malzéville, étant assemblé en séance ordinaire, à la Maison commune, sous la présidence de Bertrand KLING, Maire.

Nombre de conseillers			Présent-es :
en exercice	présents	votants	
29	19	29	Bertrand KLING - Irène GIRARD - Maïka TRANCHINA - Gaëlle RIBY-CUNISSE - Gilles MAYER - Alexandra VIEAU - Stéphanie GRUET - Jean-Pierre ROUILLON - Jessica NATALINO - Daniel THOMASSIN - Elisabeth LETONDOR - Gilles SPIGOLON - Jean-Marc RENARD - Marie-Claire TCHAMKAM - Pierre BIYELA - Agnès JOHN - Francis SCHILTZ - Corinne MARCHAL-TARNUS - Salvatore LIVOLSI
Date de convocation			Excusé-es :
10 octobre 2023			
Date de publication			Jean-Marie HIRTZ procuration à Gilles SPIGOLON - Pascal PELINSKI procuration à Daniel THOMASSIN - Philippe BERTRAND-DRIRA procuration à Alexandra VIEAU - Jean-François HUGUENIN-VIRCHAUX procuration à Elisabeth LETONDOR - Aude SIMERMANN procuration à Irène GIRARD - Yves COLOMBAIN (procuration à Bertrand KLING) - Anne MARTINS procuration à Gilles MAYER - Claire FLORENTIN-POIZOT procuration à Malika TRANCHINA - Paul LEMAIRE (procuration à Jean-Marc RENARD) - Jean-Yves SAUSEY procuration à Corinne MARCHAL-TARNUS
23 octobre 2023			
Transmis en préfecture le			
20 octobre 2023			
Rubrique : 4.1.1			

Il a été procédé, conformément à l'article L2121-15 du code général des collectivités territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du conseil : Jean-Marc RENARD ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la Fonction publique,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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

Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en 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'État,

Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

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 la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017 portant sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale,

Vu les délibérations du conseil municipal n°2017.091 du 14 décembre 2017 et n°2020.052 du 1er octobre 2020 portant sur la mise en place du RIFSEEP,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il appartient au conseil municipal de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Dans une perspective de simplification du paysage indemnitaire, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour la fonction publique de l'État : il s'agit du RIFSEEP. Ce régime est transposable à la fonction publique territoriale. C'est pourquoi, il s'est substitué aux autres régimes indemnitaires en place à Malzéville depuis les délibérations du conseil municipal n°2017.091 du 14 décembre 2017 et n°2020.052 du 1er octobre 2020 portant sur la mise en place du RIFSEEP.

Pour rappel, le RIFSEEP est cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...), les dispositifs d'intéressement collectifs ou compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit, ...) et la prime vacances.

Il se compose de deux parts :

- une Indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) : elle vise à valoriser l'exercice des fonctions ; elle est donc liée au poste occupé par l'agent-e,
- un Complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) : il est lié à la valeur professionnelle et à l'investissement personnel de l'agent-e appréciés au cours de l'entretien professionnel annuel.

Ce régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les postes soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées à chacun des emplois. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La présente révision du RIFSEEP a été engagée au sein de la collectivité pour répondre à un triple enjeu :

- Un enjeu réglementaire : une clause de revoyure avait été indiquée dans la délibération de 2017 prévoyant des négociations en 2020 pour une application en 2021. Cette clause a été activée fin 2021 – début 2022,
- Un enjeu d'amortisseur social : dans le cadre du débat sur les orientations budgétaires 2023, la commune a fait part de son souhait de soutenir, autant qu'elle le pouvait, le pouvoir de vivre des agent-es amoindri depuis plusieurs années par le gel du point d'indice puis l'inflation sans pour autant pouvoir se substituer à l'Etat, responsable de la rémunération des agent-es des fonctions publiques,
- Un enjeu d'attractivité et de « force de travail » : à travers la révision du RIFSEEP, la commune souhaite être davantage à même de recruter notamment des cadres mais également de conserver les agent-es déjà en poste.

Un groupe de travail paritaire, composé de représentant-es des personnels et de représentant-es de l'administration, a été mis en place pour construire cette révision du RIFSEEP. Chaque élément du projet de nouveau régime indemnitaire a donc été co construit avec les représentant-es du personnel. Réuni à de multiples reprises, le groupe de travail a également rencontré à intervalles réguliers l'adjoint aux ressources, l'élu délégué au dialogue social et quand cela était nécessaire le maire, pour des points d'étape.

Quatre priorités politiques proposées par le comité de direction et validées par le groupe de travail ont constitué le fil conducteur de la révision du RIFSEEP :

- L'équité pour corriger certains éléments du régime actuel apparaissant vecteurs d'inégalités,
- La transparence et la compréhension pour consolider les liens de confiance au sein de la collectivité,
- La justice sociale, le pouvoir de vivre des agent-es et l'attractivité de la commune pour disposer des moyens de recruter et de garder les agent-es,
- La manière de servir pour encourager l'engagement des agent-es tenant compte qu'il est un des facteurs d'amélioration du service public territorial, de la cohésion d'équipe et de la motivation individuelle et collective.

Le projet de nouveau RIFSEEP a été construit de manière à répondre à ces objectifs. L'ensemble des modalités du RIFSEEP sont définies dans le règlement annexé à la présente note de synthèse.

Plusieurs étapes majeures ont jalonné le travail du groupe paritaire dédié à la révision du RIFSEEP :

- Elaboration d'une grille de cotation des postes de la collectivité
- Cotation des postes et classification des postes par niveau
- Validation des objectifs politiques du futur RIFSEEP
- Sur la base des objectifs politiques :
 - o calibrage des enveloppes financières allouées à chaque niveau de RIFSEEP
 - o détermination du taux de la part fixe (part garantie – IFSE) et de la part variable (CIA – dépendant de l'entretien professionnel)

Ainsi, 5 niveaux de RIFSEEP ont été définis sur la base de la grille de cotation reprenant les 3 objectifs règlementairement (Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception - Technicité expertise expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel).

Chaque niveau bénéficiera des progressions d'enveloppes financières de régime indemnitaire et de la répartition part fixe (IFSE) / part variable (CIA) suivantes :

Tranches	% de progression des enveloppes	Part garantie (IFSE)	Part Variable (CIA)
Tranche 1 Postes cotés de 0 à 16	+ 33 %	75 %	25 %
Tranche 2 Postes cotés de 16,5 à 21,5	+ 31 %	70 %	30 %
Tranche 3 Postes cotés de 22 à 30	+ 21 %	65 %	35 %
Tranche 4 Postes cotés de 30,5 à 33	+ 21 %	60 %	40 %
Tranche 5 Postes cotés au-delà de 33	+ 7 %	55 %	45 %

Les enveloppes telles que définies dans le règlement annexé à la présente note de synthèse tiennent compte de ces pourcentages de revalorisation et de ces clés de répartition entre les deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA).

En conséquence, le nouveau régime indemnitaire, se traduit par une enveloppe budgétaire annuelle supplémentaire de 63 400 euros. Cette enveloppe correspond à un niveau maximum de dépenses compte-tenu que le RIFSEEP comprend une part variable, le CIA, dépendant des entretiens professionnels annuels. Pour mémoire, lors de la mise en place du RIFSEEP en 2018, le régime indemnitaire avait été revalorisé de 10 000 euros.

La commune s'engage également à mettre en place, au titre de 2023 et donc financée sur le budget 2023, une prime pouvoir de vivre en faveur des agent-es. Celle-ci sera construite sur la base du décret d'application de la prime pouvoir d'achat applicable aux collectivités territoriales, document non encore paru à ce jour. A défaut de décret la collectivité s'appuiera sur le décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

Le nouveau RIFSEEP et la prime pouvoir de vivre 2023 viennent ainsi appuyer encore le renforcement des équipes par 4 nouveaux agent-es recruté-es depuis 2020 ainsi que la nouvelle organisation des services, l'ensemble de ces mesures s'inscrivant dans une logique de consolidation de l'administration, force de frappe de la commune.

Il convient de noter que les deux collègues du comité social territorial ont émis un avis unanimement favorable au projet de nouveau RIFSEEP lors de sa réunion du 04 octobre 2023.

Vu l'avis favorable du collège des représentants du personnel du comité social territorial rendu le 4 octobre 2023,

Vu l'avis favorable du collège des représentants des élus du comité social territorial rendu le 4 octobre 2023,

Vu l'avis favorable unanime de la commission finances et ressources humaines du 09 octobre 2023,

Le conseil municipal,

après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

révise le RIFSEEP selon les modalités définies dans le règlement annexé à la présente à compter du 1^{er} novembre 2023

abroge les délibérations antérieures portant sur le RIFSEEP

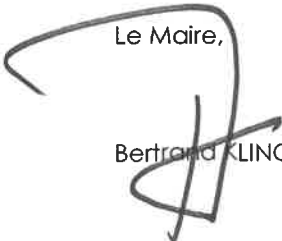
poursuit le versement aux cadres d'emplois non visés par la présente d'un régime indemnitaire spécifique

rappelle que le maire fixe par arrêté individuel le montant attribué à chaque agent-e au titre de l'IFSE et du CIA selon les principes définis ci-dessus

autorise le maire à effectuer toutes démarches et à signer tous documents nécessaires à l'exécution de la présente délibération

certifie que les crédits sont et seront inscrits chaque année aux budgets primitifs de la ville

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.
Au registre figurent les signatures

Le Maire,

Bertrand KLING



Le secrétaire de séance,


Jean-Marc RENARD

La présente délibération peut, si elle est contestée dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de son affichage ou de sa notification aux intéressés faire l'objet des recours suivants :

- **recours administratif gracieux auprès de mes services,**
- **recours contentieux pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nancy.**



RÈGLEMENT INTÉRIEUR

**RIFSEEP - RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE
DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET
DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DE L'AGENT-E**

PROJET

Conseil social territorial du 4 octobre 2023

Conseil municipal du 16 octobre 2023

SOMMAIRE

VISA.....	3
PRÉAMBULE.....	4
I : Les principes généraux	6
Article 1 : La composition du RIFSEEP	6
Article 2 : Les bénéficiaires	6
Article 3 : L'exclusion et le cumul avec d'autres primes.....	6
Article 4 : Le maintien et la suppression en cas d'absence.....	7
Article 5 : Les modalités de versement	7
II : Les enveloppes du RIFSEEP	8
Article 6 : La répartition des postes	8
Article 7 : Les groupes de fonction.....	8
Article 8 : La détermination des enveloppes du RIFSEEP	9
Article 9 : L'attribution individuelle de l'IFSE.....	15
Article 10 : L'attribution individuelle de CIA.....	15
III. Les dispositions diverses.....	16
Article 11 : Le maintien à titre personnel.....	16
Article 12 : La revalorisation automatique	16
Article 13 : La date d'effet	16
Article 14: La mise en œuvre progressive.....	16

VISA

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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

Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en 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'État,

Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

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 la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017 portant sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale,

Vu les délibérations du conseil municipal n°2017.091 du 14 décembre 2017 et n°2020.052 du 1er octobre 2020 portant sur la mise en place du RIFSEEP,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il appartient au conseil municipal de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Vu l'avis XXXX du collège des représentants du personnel du Comité social territorial rendu le 4 octobre 2023,

Vu l'avis XXXX du collège des représentants des élus du Comité social territorial rendu le 4 octobre 2023,

Vu l'avis XXXX de la commission ressources humaines et finances du 9 octobre 2023

PRÉAMBULE

Le RIFSEEP : « Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » a été instauré par le 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'Etat.

Il a pour objectif d'harmoniser et de simplifier le régime indemnitaire alloué aux agent-es public-ques en instituant un régime commun à chaque filière et cadre d'emplois.

En place à Malzéville depuis le 1^{er} janvier 2018, sa révision construite par un groupe de travail paritaire de représentants du personnel et de représentants de l'administration, a généré une réflexion globale concernant les postes, les fonctions et les éléments à valoriser, renforçant ainsi la cohérence et la transparence dans l'attribution des primes.

Dans ce cadre, le présent règlement permet de faire du RIFSEEP un régime indemnitaire :

- **Equitable** : le nouveau RIFSEEP vise à gommer certains éléments du régime actuel apparaissant vecteurs d'inégalités. Dès lors :

L'appartenance à un même groupe de niveau de RIFSEEP, c'est-à-dire à un même groupe de fonctions, ouvre droit à la même enveloppe financière de prime sans qu'il soit tenu compte de la catégorie des agents occupant les postes concernés, celle-ci intervenant déjà dans le traitement de base et la prime vacances.

Certaines spécificités correspondant à des charges ou des engagements supplémentaires des agent-es eu égard aux missions déjà exercées sont valorisées.

L'ancienneté d'un an dans la collectivité d'un-e agent-e contractuel-le n'est plus une condition requise pour bénéficier du RIFSEEP étant considéré que ces agent-es font le même travail que leurs collègues fonctionnaires

- **Transparent et compréhensible par toutes et tous** : le nouveau RIFSEEP vise à consolider les liens de confiance au sein de la collectivité. Dès lors :

Chaque poste est coté sur la base d'une grille de cotation dont les critères ont été définis avec les représentants du personnel et accessibles aux agent-es.

L'entretien professionnel annuel jouera pleinement son rôle d'outil de management avec la formation de tou-tes à cet exercice qu'elle ou il soit encadrant-e ou encadré-e et un travail d'harmonisation de la méthodologie de conduite des entretiens professionnels et dans la définition des objectifs à l'échelle de l'ensemble des encadrant-es

- **Renforçant la justice sociale entre les agent-es, leur pouvoir de vivre et l'attractivité de la commune** :

La ville souhaite ici jouer un rôle d'amortisseur social auprès des agent-e-s en contribuant à renforcer leur pouvoir de vivre et aussi réduire les inégalités de rémunération entre eux. Dès lors :

L'ensemble des groupes de niveau de RIFSEEP est revalorisé, dans des proportions différentes toutefois.

Une part significative du RIFSEEP est ainsi fléchée sur les salaires les plus faibles au sein de l'échelle de rémunération de la fonction publique territoriale.

La part de régime indemnitaire garantie à ces agent-es (IFSE) est plus importante avec un système de progressivité.

Le plafond de 6 % de revalorisation de la part CIA sur la base de l'entretien professionnel d'une année à l'autre est supprimé.

Il s'agit également de se donner les moyens de recruter et de garder les agent-es déjà en poste. Dès lors :

Les groupes de niveau de RIFSEEP correspondant aux postes d'encadrants intermédiaires bénéficient aussi, même si elle est moindre que pour les postes des premiers groupes, d'une revalorisation significative.

Une garantie est mise en place afin qu'aucun-e agent-e ne perçoive moins avec la mise en œuvre de nouveau RIFSEEP.

- **Valorisant la manière de servir** : il s'agit ici d'encourager et d'accompagner l'engagement des agents. Dès lors :

Les entretiens professionnels, comme indiqué ci-dessus, seront davantage encore des outils permettant à chaque agent-e de pleinement contribuer à l'amélioration de la qualité du service public territorial et à la cohésion d'équipe.

PROJET

I : Les principes généraux

Article 1 : La composition du RIFSEEP

Ce régime indemnitaire se compose de deux parts:

- Une **part fixe** : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**).
Elle est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées et tend à valoriser l'exercice de ses missions par l'agent-e.
- Une **part variable** : le complément indemnitaire annuel (**CIA**) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.
L'entretien professionnel de l'agent-e détermine le montant qu'elle ou il perçoit au sein de cette part. Ce montant n'est ainsi pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

Article 2 : Les bénéficiaires

Dans la limite du plafond global des primes octroyées aux agent-es de l'État, le RIFSEEP est alloué aux agent-es en position d'activité :

- fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- contractuel-les de droit public.

Seul-es les agent-es contractuel-les de droit public occupant un emploi non permanent ainsi que les contractuel-les de droit privé ne bénéficient pas de ce dispositif.

Les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP sont :

- filière administrative : les adjoints administratifs, les rédacteurs et les attachés,
- filière technique : les adjoints techniques, les agents de maîtrise, les techniciens et les ingénieurs,
- filière animation : les animateurs,
- filière médico-sociale : les ATSEM, les éducateurs de jeunes enfants et les puéricultrices.

Les cadres d'emplois non visés ci-dessus continuent à percevoir un régime indemnitaire spécifique.

Article 3 : L'exclusion et le cumul avec d'autres primes

Le Rifseep est exclusif de toutes autres primes et indemnités de même nature. En conséquence, des indemnités et primes sont intégrées à ce dispositif et ne peuvent pas être versées en plus. Il s'agit notamment des :

- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
- Indemnité de régisseur-euse,
- Prime de rendement
- Indemnité de fonctions et de résultats,
- Prime de fonctions informatiques,
- Indemnité d'administration et de technicité
- Indemnité d'exercice de mission des préfectures,
- Indemnité de polyvalence,
- Allocation complémentaire de fonctions,
- Prime d'activité,
- Indemnité de sujétion,
- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- Prime d'assistant-e de soins en gérontologie.

Toutefois, les primes et indemnités suivantes sont cumulables avec le RIFSEEP :

- Primes d'intéressement collectif,
- Mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat : indemnité compensatrice ou différentielle ou GIPA,
- Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : IHTS, astreinte, permanence, intervention, travail de nuit, de dimanche ou de jours fériés),
- Indemnisation des activités de formation et de recrutement
- Indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique (ex : indemnité de départ volontaire),

- Indemnité de responsabilité,
- Prime grand âge.

Concernant le cas particulier de la prime dite « vacances »¹, elle est maintenue au profit de l'ensemble des agent-e-s puisqu'instituée avant le 27 janvier 1984.

Article 4 : Le maintien et la suppression en cas d'absence

Un-e agent-e momentanément indisponible continue de percevoir le RIFSEEP lorsqu'elle ou il est absent-e suite à :

- Congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- Temps partiel thérapeutique,
- Congés pour maternité, paternité, accueil d'enfant ou adoption,
- Hospitalisation (durée de l'hospitalisation et de la convalescence strictement égale à la durée de cette hospitalisation),
- Congés (congrés payés, RTT, repos compensateur, jour de fractionnement, CET),
- Autorisations spéciales d'absence,
- Exercice du droit syndical.

En revanche, l'agent-e placé-e en congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée voit l'IFSE allouée réduite à raison d'1/360^{ème} à partir du 9^{ème} jour d'absence pour ces motifs dans l'année civile.

Article 5 : Les modalités de versement

L'attribution des montants individuels du RIFSEEP fait l'objet d'un arrêté du maire.

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué à l'agent-e. Ce montant est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l'agent-e est en temps non complet ou temps partiel.

Le CIA est également versé mensuellement :

- sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué,
- dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l'agent-e est en temps non complet ou temps partiel.

Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'entretien professionnel portant sur l'année N-1.

¹ Article L. 714-4 du Code général de la fonction publique,

II : Les enveloppes du RIFSEEP

Chaque poste de la ville est réparti entre différents niveaux de RIFSEEP suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles l'agent-e peut être exposé-e. Une enveloppe maximale d'IFSE et de CIA est ensuite fixée par groupe de fonctions dans la limite du plafond global des primes octroyées aux agent-e-s de l'État. Sur la base de ces enveloppes, un montant individualisé est attribué à chaque agent-e.

Article 6 : La répartition des postes

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle : ce sont les fonctions exercées par un-e agent-e, et non le grade détenu par elle ou lui, qui déterminent le groupe auquel le poste est affecté. La définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique donc une classification exhaustive de chaque poste sur la base des critères suivants² affinés par sous-critères auxquels une échelle de points est attribuée³ :

- Critère 1 - **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**
Il s'agit ici du niveau de responsabilité, plus ou moins important, en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et enfin de conduite de projets,
- Critère 2 - **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions**
Le niveau des compétences, plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence du poste sont ici valorisés (par exemple : maîtrise d'un logiciel métier, connaissances particulières, qualifications, habilitations réglementaires, ...),
- Critère 3 - **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**
Ce critère vise à tenir compte des contraintes particulières liées aux postes telles que par exemple l'exposition physique, les horaires particuliers, le lieu d'affectation ou l'aire géographique d'exercice des fonctions, ...

Les postes cotés sur la base de cette grille de cotation sont ensuite classés dans des groupes de fonctions afin de déterminer leur enveloppe de RIFSEEP.

Article 7 : Les groupes de fonction

Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du RIFSEEP : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent-e. A chaque groupe de fonctions correspond une enveloppe de RIFSEEP : il s'agit d'un plafond annuel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque cadre d'emploi. Les groupes de fonction sont hiérarchisés : réglementairement le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

Chaque emploi de la ville est réparti par groupe de fonctions de la manière suivante :

- ▶ Catégorie C :
 - Groupe C1 : agent-e de catégorie C occupant un poste dont la cotation est comprise entre 22 et 30,
 - Groupe C2 : agent-e de catégorie C occupant un poste dont la cotation est comprise entre 16,5 et 21,5,
 - Groupe C3 : agent-e de catégorie C occupant un poste dont la cotation est inférieure ou égale à 16.
- ▶ Catégorie B :
 - Groupe B1 : agent-e de catégorie B occupant un poste dont la cotation est comprise entre 30,5 et 33,
 - Groupe B2 : agent-e de catégorie B occupant un poste dont la cotation est comprise entre 22 et 30,
 - Groupe B3 : agent-e de catégorie B occupant un poste dont la cotation est comprise entre 16,5 et 21,5,

² 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 d'État

³ Annexe 1 – Grille de cotation des postes

- Groupe B4 : agent-e de catégorie B occupant un poste dont la cotation est inférieure ou égale à 16.
- ▶ Catégorie A
- Groupe A1 : agent-e de catégorie A occupant un poste dont la cotation est supérieure ou égale à 33,5,
- Groupe A2 : agent-e de catégorie A occupant un poste dont la cotation est comprise entre 30,5 et 33,
- Groupe A3 : agent-e de catégorie A occupant un poste dont la cotation est comprise entre 22 et 30,
- Groupe A4 : agent-e de catégorie A occupant un poste dont la cotation est comprise entre 16,5 et 21,5.

Article 8 : La détermination des enveloppes du RIFSEEP

Le régime indemnitaire des agent-es de la ville doit être fixé « *dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État* »⁴ : il s'agit du principe de parité en matière indemnitaire avec la fonction publique de l'État. En conséquence, les enveloppes de chaque groupe de fonction sont définies dans la limite des plafonds applicables à l'IFSE et au CIA sans que la somme de ces deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat⁵.

Les enveloppes de RIFSEEP telles que définies ci-dessous le sont pour un-e agent-e exerçant à temps complet. Elles sont réduites au prorata de la durée effective du travail pour les agent-es exerçant à temps partiel ou occupé-es sur un emploi à temps non complet.

⁴ Article L 714-4 du Code général de la fonction publique

⁵ Le tableau annexé au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale instituant les équivalences entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de l'État rend possible la transposition du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale, au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'État correspondants

- filière administrative :

Cadre d'emploi des adjoints administratifs

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Plafonds annuels retenus par la ville (2)				
		ISFE	CIA	Total	Part du plafond règlementaire	Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	22 à 30	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	40,48%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 2	16,5 à 21,5	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	30,16%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €
Groupe 3	< à 16,5	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	28,57%	3 600,00 €	2 700,00 €	900,00 €	180,00 €

(1) Arrêté du 20 mai 2014

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

Cadre d'emploi des rédacteurs

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Plafonds annuels retenus par la ville (2)				
		ISFE	CIA	Total	Part du plafond règlementaire	Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	de 30,5 à 33	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €	44,11%	8 760,00 €	5 256,00 €	3 504,00 €	700,00 €
Groupe 2	22 à 30	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €	25,68%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 3	16,5 à 21,5	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €	19,13%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €
Groupe 4	< à 16,5	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €	18,13%	3 600,00 €	2 700,00 €	900,00 €	180,00 €

(1) Arrêté du 19 mars 2015

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

Cadre d'emploi des attachés

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Plafonds annuels retenus par la ville (2)				
		ISFE	CIA	Total	Part du plafond règlementaire	Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	> à 33,5	36 210,00 €	22 310,00 €	58 520,00 €	18,23%	10 670,00 €	5 868,50 €	4 801,50 €	960,00 €
Groupe 2	de 30,5 à 33	36 210,00 €	22 310,00 €	58 520,00 €	14,97%	8 760,00 €	5 256,00 €	3 504,00 €	700,00 €
Groupe 3	22 à 30	36 210,00 €	22 310,00 €	58 520,00 €	8,71%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 4	16,5 à 21,5	36 210,00 €	22 310,00 €	58 520,00 €	6,49%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €

(1) Arrêté du 3 juin 2015

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

- filière technique :

Cadre d'emploi des adjoints techniques

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Part du plafond règlementaire	Plafonds annuels retenus par la ville (2)			
		ISFE	CIA	Total		Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	22 à 30	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	40,48%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 2	16,5 à 21,5	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	30,16%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €
Groupe 3	< à 16,5	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	28,57%	3 600,00 €	2 700,00 €	900,00 €	180,00 €

(1) Arrêté du 28 avril 2015

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

Cadre d'emploi des adjoints techniques logés

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Part du plafond règlementaire	Plafonds annuels retenus par la ville (2)			
		ISFE	CIA	Total		Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	22 à 30	7 090,00 €	1 260,00 €	8 350,00 €	61,08%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 2	16,5 à 21,5	7 090,00 €	1 260,00 €	8 350,00 €	45,51%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €
Groupe 3	< à 16,5	7 090,00 €	1 260,00 €	8 350,00 €	43,11%	3 600,00 €	2 700,00 €	900,00 €	180,00 €

(1) Arrêté du 28 avril 2015

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

Cadre d'emploi des agents de maîtrise

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Part du plafond règlementaire	Plafonds annuels retenus par la ville (2)			
		ISFE	CIA	Total		Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	22 à 30	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	40,48%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 2	16,5 à 21,5	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	30,16%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €
Groupe 3	< à 16,5	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	28,57%	3 600,00 €	2 700,00 €	900,00 €	180,00 €

(1) Arrêté du 28 avril 2015

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

Cadre d'emploi des techniciens

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Plafonds annuels retenus par la ville (2)				
		ISFE	CIA	Total	Part du plafond règlementaire	Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	de 30,5 à 33	19 660,00 €	2 680,00 €	22 340,00 €	39,21%	8 760,00 €	5 256,00 €	3 504,00 €	700,00 €
Groupe 2	22 à 30	19 660,00 €	2 680,00 €	22 340,00 €	22,83%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 3	16,5 à 21,5	19 660,00 €	2 680,00 €	22 340,00 €	17,01%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €
Groupe 4	< à 16,5	19 660,00 €	2 680,00 €	22 340,00 €	16,11%	3 600,00 €	2 700,00 €	900,00 €	180,00 €

(1) Arrêté du 5 novembre 2021

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

Cadre d'emploi des ingénieurs

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Plafonds annuels retenus par la ville (2)				
		ISFE	CIA	Total	Part du plafond règlementaire	Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	> à 33,5	46 920,00 €	32 850,00 €	79 770,00 €	13,38%	10 670,00 €	5 868,50 €	4 801,50 €	960,00 €
Groupe 2	de 30,5 à 33	46 920,00 €	32 850,00 €	79 770,00 €	10,98%	8 760,00 €	5 256,00 €	3 504,00 €	700,00 €
Groupe 3	22 à 30	46 920,00 €	32 850,00 €	79 770,00 €	6,39%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 4	16,5 à 21,5	46 920,00 €	32 850,00 €	79 770,00 €	4,76%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €

(1) Arrêté du 5 novembre 2021

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

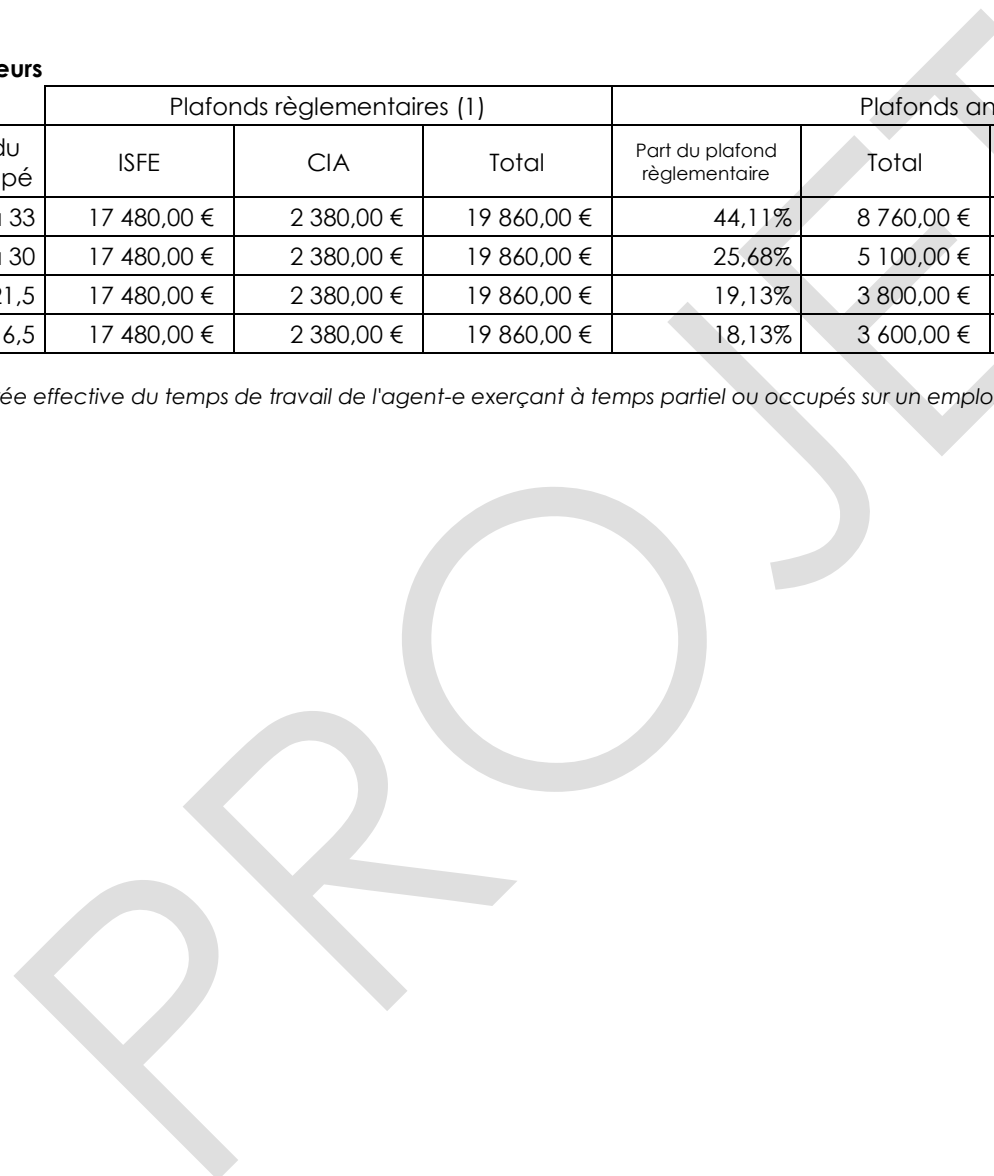
- filière animation :

Cadre d'emploi des animateurs

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Plafonds annuels retenus par la ville (2)				
		ISFE	CIA	Total	Part du plafond règlementaire	Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	de 30,5 à 33	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €	44,11%	8 760,00 €	5 256,00 €	3 504,00 €	700,00 €
Groupe 2	22 à 30	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €	25,68%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 3	16,5 à 21,5	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €	19,13%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €
Groupe 4	< à 16,5	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €	18,13%	3 600,00 €	2 700,00 €	900,00 €	180,00 €

(1) Arrêté du 19 mars 2015

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet



- filière médico-sociale :

Cadre d'emploi des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Part du plafond règlementaire	Plafonds annuels retenus par la ville (2)			
		ISFE	CIA	Total		Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	22 à 30	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	40,48%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 2	16,5 à 21,5	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	30,16%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €
Groupe 3	< à 16,5	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	28,57%	3 600,00 €	2 700,00 €	900,00 €	180,00 €

(1) Arrêté du 20 mai 2014

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

Cadre d'emploi des éducateurs de jeunes enfants

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Part du plafond règlementaire	Plafonds annuels retenus par la ville (2)			
		ISFE	CIA	Total		Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	de 30,5 à 33	14 000,00 €	1 680,00 €	15 680,00 €	55,87%	8 760,00 €	5 256,00 €	3 504,00 €	700,00 €
Groupe 2	22 à 30	14 000,00 €	1 680,00 €	15 680,00 €	32,53%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 3	16,5 à 21,5	14 000,00 €	1 680,00 €	15 680,00 €	24,23%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €

(1) Arrêté du 17 décembre 2018

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

Cadre d'emploi des puéricultrices

Groupe de fonctions	Cotation du poste occupé	Plafonds règlementaires (1)			Part du plafond règlementaire	Plafonds annuels retenus par la ville (2)			
		ISFE	CIA	Total		Total	IFSE	CIA	Plancher CIA
Groupe 1	de 30,5 à 33	19 480,00 €	3 440,00 €	22 920,00 €	38,22%	8 760,00 €	5 256,00 €	3 504,00 €	700,00 €
Groupe 2	22 à 30	19 480,00 €	3 440,00 €	22 920,00 €	22,25%	5 100,00 €	3 315,00 €	1 785,00 €	357,00 €
Groupe 3	16,5 à 21,5	19 480,00 €	3 440,00 €	22 920,00 €	16,58%	3 800,00 €	2 660,00 €	1 140,00 €	228,00 €

(1) Arrêté du 23 décembre 2019

(2) Réduits au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

Un montant forfaitaire de 150€ bruts annuels sera attribué à l'agent-e exerçant, en complément des missions attachées au poste qu'elle ou il occupe, des fonctions de :

- régisseur-seuse,
- agent-e de prévention,
- formateur-trice en interne,
- accueil d'un-e apprenti-e ou d'un-e stagiaire,
- remplacement d'un-e collègue dont l'absence impacte significativement la continuité du service.

Le montant alloué à l'agent-e concerné-e ne sera pas majoré lorsqu'elle ou il réalise plusieurs de ces activités complémentaires. Il est réduit au prorata de la durée effective du temps de travail de l'agent-e exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet. Il sera versé en décembre de chaque année.

Article 9 : L'attribution individuelle de l'IFSE

Le montant d'IFSE octroyé à l'agent-e est fixé selon les niveaux de responsabilité, de technicité, d'expertise, d'expérience ou qualification requis à l'exercice des fonctions (poste). Ainsi, au regard des missions exercées, l'agent-e est rattaché-é à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'elle ou il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois. Le montant individuel d'IFSE est donc déterminé en tenant compte du groupe de fonctions auquel est rattaché l'emploi qu'elle ou il occupe. Il s'agit d'un montant forfaitaire attribué à l'agent-e par arrêté du maire.

Le montant attribué à l'agent-e est réexaminé :

- lorsque les fonctions du poste ou l'emploi occupé par l'agent-e changent,
- 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 l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent-e (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).

Cette revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE perçu par l'agent-e au vu de son expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par le maire par arrêté.

Article 10 : L'attribution individuelle de CIA

Le CIA correspond à un montant plafond. Il est versé, quant à lui, en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent-e. L'octroi de cette part de RIFSEEP est liée à la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. C'est pourquoi, ce complément indemnitaire est déterminé à l'issue de l'entretien professionnel annuel en tenant compte de la réalisation des objectifs de service, individuels et transversaux de l'année écoulée.

L'appréciation de la manière de servir repose sur l'entretien professionnel, le montant de CIA n'est donc pas automatiquement reconductible d'une année à l'autre. Son versement est facultatif : son montant peut être compris entre 0 % et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions. Cette règle ne s'applique pas aux cas mentionnés à l'article 11 du présent règlement.

A l'issue des entretiens professionnels de l'année, le montant individuel de CIA versé à l'agent-e est fixé par arrêté du maire.

Faute d'entretien professionnel, le montant plancher de CIA tel que défini dans les tableaux mentionnés à l'article 8 du présent règlement, est attribué à l'agent-e nouvellement recruté-e. Toutefois, il est laissé au maire la possibilité d'y déroger dans des cas exceptionnels.

III. Les dispositions diverses

Article 11 : Le maintien à titre personnel

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent-e en application de dispositions antérieures est conservé au titre de l'IFSE et du CIA, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en œuvre du présent règlement. Le montant perçu antérieurement devient donc le plancher en dessous duquel le RIFSEEP ne peut être inférieur : ce plancher est égal au montant mensuel perçu par les agent-e-s au 31 octobre 2023.

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un-e agent-e se trouverait diminué du fait de l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire du corps des agents de l'Etat servant de référence ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur sera maintenu.

Article 12 : La revalorisation automatique

Le RIFSEEP sera revalorisé automatiquement en fonction des modifications législatives et réglementaires impactant ce régime indemnitaire tel que défini ci-dessus.

Article 13 : La date d'effet

Les présentes dispositions prennent effet le 1^{er} novembre 2023 : pour les cadres d'emploi visés, les dispositions antérieurement applicables relatives au régime indemnitaire sont abrogées à compter de cette date.

Article 14: La mise en œuvre progressive

Compte tenu de la mise en œuvre progressive d'un nouvel outil pour réaliser les entretiens professionnels et de la volonté de la collectivité de renforcer leur rôle d'outil de management, le RIFSEEP sera appliqué de manière progressive pour le calcul de la part CIA :

- Au 1^{er} novembre 2023, le complément indemnitaire annuel sera calculé sur la base du taux appliqué au régime indemnitaire perçu au 31 octobre 2023,
- Au 1^{er} janvier 2024, cette part variable sera déterminée en fonction du taux obtenu après application de la grille d'évaluation des agent-e-s relevant d'un cadre d'emplois de catégorie C ou B sans responsabilité de service et/ou d'encadrement ou de la grille d'évaluation des agent-e-s relevant d'un cadre d'emplois de catégorie C, B ou A avec responsabilité de service et/ou d'encadrement,
- A partir du 1^{er} janvier 2025, le CIA sera calculé selon les modalités définies à l'article 10.

Annexe 1 – Grille de cotation des postes

Critère réglementaire	Sous-critère	Définition	Echelle d'évaluation	Coefficient
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme	Agent-e opérationnel-le	1
			Chargé-e d'une mission / Référent-e	2
			Responsable de service adjoint-e	3
			Responsable de service	4
			Responsable de pôle adjoint-e	5
			Responsable de pôle	6
			Directeur-ice adjoint-e des services	7
			Directeur-ice général-e des services	8
	Nombre de collaborateur-ric-e-s encadré-e-s	Agent-e-s directement sous la responsabilité de l'agent-e occupant le poste	0 agent-e-s	0
			1 à 5 agent-e-s	1
			6 à 11 agent-e-s	2
			plus de 11 agent-e-s	3
	Type de collaborateur-ric-e-s encadré-e-s	Pas de cumul lorsque plusieurs types de poste sont encadré, seul le type de poste le mieux coté est retenu	Agent-e opérationnel-le	1
			Chargé-e d'une mission / Référent-e	2
			Responsable de service	3
			Responsable de pôle	4
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet	Oui	2
			Non	0
	Préparation et/ou animation de réunions	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de représentativité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tout-e-s et en reformulant les conclusions	Oui	2
			Non	0
	Conseil aux élu-e-s	Apporter une expertise aux élu-e-s dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et en veillant à informer les élu-e-s sur les risques techniques et juridiques	Oui	1
Non			0	

Critère réglementaire	Sous-critère	Définition	Echelle d'évaluation	Coefficient
Technicité expertise expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Maîtrise d'un outil métier	Utilisation régulière de manière confirmée d'un logiciel métier	Oui	2
			Non	0
	Habilitation / Certification	Le poste nécessite une habilitation et/ou une certification (permis CACES, habilitation électrique, autorisation de conduite, ...)	Oui	0,5
			Non	0
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)	Encouragée	1
			Nécessaire	2
			Indispensable	3
	Autonomie	Exercice des missions sans constante supervision, possible organisation en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini (degré accordé au poste et non pas en fonction de l'agent-e l'occupant)	Restreinte	1
			Encadrée	2
			Large	3

Critère réglementaire	Sous-critère	Définition	Echelle d'évaluation	Coefficient
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Obligation d'assister aux instances municipales	Telles que conseil municipal, d'administration, syndical, bureaux, commissions	Rare (0 à 2 fois par an)	0
			Ponctuelle (+ de 2)	2
			Récurrente (toutes)	4
	Travail isolé	Seul-e sur un site majoritairement et de manière permanente (pas ponctuelle)	Oui	0,5
			Non	0
	Travail posté	Les fonctions imposent une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement	Oui	0,5
			Non	0
	Travail multi-sites	territoire commune	Oui	0,5
			Non	0
	Itinérance et déplacements	Se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre situé hors du territoire communal pour pouvoir exercer sa fonction (Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante)	Oui	1
			Non	0
	Contraintes horaires	Horaires atypiques, absences imposées les week-end et jours fériés, en soirée, tôt le matin, astreinte/permanence (réurrence à préciser, tel que protocole, planning, revoir la VL)	Rare	0
			Occasionnel (ponctuel)	1
			Permanent (récurrent)	1,5
	Engagement de la responsabilité	Capacité de poste à engager la responsabilité de la ville	Faible	0
			Modéré	2
			Elevé	4
	Impact sur l'image de la ville	Du poste (poste en contact direct avec le public a un impact immédiat car visible)	Indirect	0,5
			Direct	2
	Pénibilité	Contraintes physiques avec notamment risque de blessure, environnement agressif verbalement et/ou physiquement, exposition aux contraintes météorologiques	Faible	1
			Modéré	1,5
Elevé			3	

**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION
DES AGENTS DE LA COMMUNE
-
RIFSEEP**

CONSEIL MUNICIPAL – 16 OCTOBRE 2023

LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS

Éléments
obligatoires

TRAITEMENT DE BASE

SFT (SUPPLÉMENT DE TRAITEMENT FAMILIAL)

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

NBI (DÉPEND DES FONCTIONS EXERCÉES)

Éléments
facultatifs

RÉGIME INDEMNITAIRE

- **RIFSEEP** : RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
- **OU RÉGIME PARTICULIER (PM ET CRÈCHE)**

PRIME VACANCES

CHIFFRES CLÉS

Nombre d'agents dans la commune (percevant du RI)	77
Masse salariale (rémunérations)	3,207 M€
Dont ensemble des régimes indemnitaires	<u>338 200 €</u>
• Dont RIFSEEP (65 agents)	<u>220 000 €</u>
• Dont PM (2 agents)	13 200 €
• Dont crèche (10 assistantes maternelles, 1 directrice)	105 000 €
Dont prime vacances (tous agents)	145 000 €
Poids de la masse salariale / dépenses de fonctionnement	45 %

LE CALENDRIER DE LA RÉFORME DU RIFSEEP

- **2022 – 2023** : négociations au sein du groupe de travail
- **Sept 2023** : réunions de présentation aux agents
- **04/10/23** : **CST**
- **16/10/23** : **délibération sur le nouveau RIFSEEP**
- **01/11/23** : **entrée en application du nouveau RIFSEEP**

La réforme du RIFSEEP : un triple enjeu

Un enjeu règlementaire :

clause de revoyure dans la délibération de 2017 : négociations en 2020, application en 2021 : clause activée en 2021 - 2022

Un enjeu d'amortisseur social :

DOB 2023 : la commune souhaite autant qu'elle le peut, soutenir le pouvoir de vivre des agents (gel point d'indice, inflation) sans pour autant vouloir/pouvoir se substituer à l'Etat

Un enjeu d'attractivité et de « force de travail » :

- réussir à recruter, notamment des cadres
- conserver les agents en place : motivation
- être en capacité de mettre en œuvre le projet de mandat

RIFSEEP

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Non obligatoire

Mis en place par la commune en 2018 (délib 14/12/17)

Une part fixe (IFSE) :

le poste / métier

Une part variable :

la manière de servir

**PRÉSENTATION DU
PROJET DE NOUVEAU
RIFSEEP**

LES OBJECTIFS DU PROJET DE NOUVEAU RIFSEEP

4 PRIORITÉS POLITIQUES

- L'équité
- La transparence et la compréhension
- La justice sociale, le pouvoir de vivre des agents et l'attractivité de la commune
- La manière de servir

Concrètement

- Mêmes responsabilités = même RI : à poste équivalent et à groupe de niveau de RIFSEEP équivalent, les grades des agents (A, B, C) ne sont plus pris en compte
- Prise en compte des spécificités (charges et engagements supplémentaires) : agent de prévention, formations en interne, accueil d'un apprenti, participation à la continuité du service public en cas d'absence d'un-e collègue : valorisation via un forfait annuel en + RI (150 € bruts par an)
- Suppression de la clause d'ancienneté pour le droit au RIFSEEP de tous les contractuels

**UN RÉGIME
INDEMNITAIRE
ÉQUITABLE**

**Gommer des éléments
du régime actuel
vecteurs d'inégalités**

Concrètement

- Chaque poste a été coté : les critères de cotation ont été choisis et définis avec les représentants du personnel : ils sont accessibles à tous les agents
- L'entretien professionnel annuel sera davantage un outil de management : formation des managers et des agents
 - harmonisation de la méthodologie d'entretien pro
 - objectifs assignés aux agents mieux définis et harmonisés
 - travail collectif d'harmonisation des entretiens pro (comme cela est le cas pour les propositions d'avancement de grade)

**UN RÉGIME
INDEMNITAIRE
TRANSPARENT,
COMPRÉHENSIBLE
PAR TOUTES ET TOUS
ET QUI VALORISE LA
MANIÈRE DE SERVIR
DES AGENT-ES**

Renforcer la confiance des agents envers l'administration

Confirmation du choix de la commune d'avoir une part CIA dans le RIFSEEP : la manière de servir et l'engagement des agents est un facteur d'amélioration du service public territorial , de la cohésion d'équipe et de la motivation individuelle

Concrètement

- Pouvoir de vivre des agents
 - Salaires en bas de l'échelle de rémunération : fléchage d'une part significative de la nouvelle enveloppe RIFSEEP
 - Pour tous les agents : progressivité du poids de la part IFSE (part « garantie ») (de 75 % pour le groupe 1 à 55 % pour le groupe 5)
 - Clause de sauvegarde : aucun agent ne percevra moins que ce qu'il percevait avant la mise en œuvre du nouveau RIFSEEP
- Justice sociale
 - Le % d'augmentation de l'enveloppe de chacun des groupes permet de réduire les écarts de rémunération entre les agents
- Attractivité de la commune
 - La revalorisation du nouveau RI concerne tous les postes
 - Emploi des cadres : pour faire face aux difficultés de recruter sur ces postes, fléchage d'une partie de la nouvelle enveloppe RIFSEEP

**UN RÉGIME
INDEMNITAIRE QUI
FAVORISE LA JUSTICE
SOCIALE, LE POUVOIR
DE VIVRE DES AGENTS
ET L'ATTRACTIVITÉ DE
LA COMMUNE**

La collectivité ne peut ni ne veut compenser la mauvaise politique salariale de l'Etat . Mais : DOB 2023, volonté de jouer un rôle d'amortisseur social auprès des agents en contribuant à renforcer leur pouvoir de vivre

Il s'agit également de réduire les inégalités de rémunération entre agents

Il s'agit enfin de se donner les moyens de recruter et de garder les agents

5 GROUPES DE NIVEAU DE RIFSEEP

Ensemble des postes côtés sur la base de critères définis par le groupe de travail

Un niveau = une enveloppe RIFSEEP annuelle maximum

Groupe 1 : 41 agents

- Agents d'entretien (écoles, mairie, etc)
- ATSEM
- Agents de l'accueil (mairie, CTM)
- Agents des services techniques
- Gardiens

IFSE : 75 %
CIA : 25 %

Groupe 2 : 12 agents

- Chargé-es des missions : finances, culture, RH, écoles, travaux, vie associative et citoyenne, solidarités, demandes d'urbanisme, animation

IFSE : 70 %
CIA : 30 %

Groupe 3 : 6 agents

- Responsables de service
- Assistante de direction

IFSE : 65 %
CIA : 35 %

Groupe 4 : 4 agents

- Responsables de pôle

IFSE : 60 %
CIA : 40 %

Groupe 5 : 1 agent

- Direction générale des services

IFSE : 55 %
CIA : 45 %

PROPOSITION D'ÉVOLUTION DES ENVELOPPES

Soutenir le pouvoir de vivre des agents,
notamment des salaires les plus bas

Etre attractifs pour recruter des
responsables, garder les agents

Réduire les écarts des rémunération
entre les différents groupes

Enveloppe annuelle en brut	% d'augmentation de l'enveloppe annuelle brute
Groupe 1	+ 33 %
Groupe 2	+ 31 %
Groupe 3	+ 21 %
Groupe 4	+ 21 %
Groupe 5	+ 7 %

Montant de l'enveloppe complémentaire : 63 400 €

Dernière revalorisation du RIFSEEP (2018) :
+ 10 000 €

Projet d'enveloppe (30/11/22) :
+ 15 000 €

	RI actuel		Nouveau RI	
	Enveloppe annuelle en brut	Enveloppe annuelle en net	Enveloppe annuelle en brut	Enveloppe annuelle en net
Groupe 1	2 700 €	2 295 €	3 600 €	3 060 €
Groupe 2	2 900 €	2 465 €	3 800 €	3 230 €
Groupe 3	4 200 €	3 770 €	5 100 €	4 335 €
Groupe 4	7 260 €	5 808 €	8 760 €	7 446 €
Groupe 5	9 970 €	8 474 €	10 670 €	9 070 €

	RI actuel	Nouveau RI			
	Enveloppe mensuelle nette	Enveloppe mensuelle nette		Gain mensuel net	Gain annuel net
Groupe 1	191 €	255 €	+ 33 %	64 €	768 €
Groupe 2	205 €	269 €	+ 31 %	64 €	768 €
Groupe 3	297 €	361 €	+ 21 %	64 €	768 €
Groupe 4	514 €	620 €	+ 21 %	106 €	1 272 €
Groupe 5	706 €	755 €	+ 7 %	49 €	588 €

PROPOSITION D'ÉVOLUTION DES ENVELOPPES

Soutenir le pouvoir de vivre des agents, notamment des salaires les plus bas

Etre attractifs pour recruter des responsables, garder les agents

Réduire les écarts des rémunérations entre les différents groupes



**Enveloppes théoriques maximum (100 % de CIA)
Chiffre moyen d'augmentation (agent CNRACL à temps plein)**

ÉLÉMENTS FINANCIERS

Montant de l'enveloppe supplémentaire RIFSEEP : 63 400 €
Enveloppe théorique maximum supplémentaire (100 % de CIA)

	Ancien RI	Nouveau RI
Rémunération des agents sans RIFSEEP	3 M€	3 M€
Rémunération des agents avec RI	3,207 M€	3,270 M€
Volume financier du RI	220 000 €	283 400 €
% de progression du RI actuel/ nouveau		29 %
Poids du RI / volume des rémunérations des agents concernés	6,8 %	8,6 %
Part de la rémunération avec RI dans les dépenses de fonctionnement de la collectivité	45 %	46 %

L'AVIS DE L'INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 04 OCTOBRE 2023

- **Avis favorable unanime du collège des représentants des personnels**
- **Avis favorable unanime du collège des représentants de la collectivité**