

Ville de LAON
Hôtel de Ville
02001 LAON cdx

DRH-LC

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du Lundi 27 juin 2022 à 18 h 30

PRESIDENCE DE Eric DELHAYE, Maire de LAON.

PRESENTS ou REPRESENTES Mesdames & Messieurs

S.LETOT-DURANDE – S.DUPONT(pouvoir à C.MATHIEU) – Y.BUFFET – C.MATHIEU – F.JOLY – S.ETIENNE-CHARLES – P.MOZIN(pouvoir à A.DELEBARRE-TESSEDRE) – G.BLANCHARD-DOUCHAIN – D.VALISSANT – D.VALLIERE – D.PIERRE – A-M.SAUVEZ – F.POIDEVIN – A.DELEBARRE-TESSEDRE – J-M.QUERE – H.LAHYANI(pouvoir à S.ETIENNE-CHARLES) – H.DAUCHEZ – E.GOUILLIEUX – A.LEFEVRE – A.TOURNEUX(pouvoir à F.POIDEVIN) – C.CHATELAIN – M.BEAUFRERE(pouvoir à C.CHATELAIN) – B.LEBEL – M-P.FOURDRAIN FAY(pouvoir à F.JOLY) – P.CERVI – B.LAGNEAU – C.GUILLAUME – F.KARIMET – C.MEULLEMESTRE – Y.RUDER – N.DRAGON

ABSENT EXCUSE Yves ROBIN, Nathalie DUSSART

SECRETAIRE DE SEANCE Marie-Michelle PASCUAL

RAPPORTEUR Dominique PIERRE

- 34 -

Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

date de convocation
au conseil municipal Lundi 20 juin 2022

Mes chers collègues,

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 par le décret 2014-513 du 20 mai 2014 modifié est transposable à la fonction publique territoriale.

Il est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité déterminé par le code général de la fonction publique.

Ainsi le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui des fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Le RIFSEEP ne peut véritablement s'appliquer aux agents territoriaux que si les arrêtés ministériels correspondants sont parus afin de respecter les plafonds et de ne pas être en situation d'équivalence provisoire avec les corps de l'Etat.

Aujourd'hui, nombre d'arrêtés ministériels ont été pris, dont les derniers le 5 novembre 2021 pour les cadres d'emploi des ingénieurs et des techniciens.

Ainsi notre conseil municipal peut désormais valablement délibérer afin de se mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions et instaurer le RIFSEEP en lieu et place des anciens régimes indemnitaire.

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L 714-1 à L 714-13.

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°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.

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret du 20 mai 2014 précité.

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

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la ville de Laon le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L 714-1 à L 714-13 du code général de la fonction publique.

Vu l'avis du comité technique en date du 10 mai 2022 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 qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de créer le RIFSEEP et de déterminer les critères d'attribution comme suit :

Les bénéficiaires

Les agents de la filière police municipale ne sont pas concernés par le RIFSEEP et conservent donc à titre dérogatoire les primes existantes pour cette filière d'emploi.

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné, à temps complet, non complet ou à temps partiel.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les ingénieurs
- Les conservateurs
- Les attachés de conservation du patrimoine
- Les bibliothécaires
- Les cadres de santé
- Les conseillers socio éducatifs
- Les assistants socio-éducatifs
- Les infirmiers en soins généraux
- Les puéricultrices
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les rédacteurs
- Les techniciens
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Les auxiliaires de puériculture
- Les éducateurs des APS
- Les animateurs
- Les adjoints administratifs
- Les ATSEM
- Les adjoints d'animation
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les adjoints du patrimoine

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- Une indemnité principale fixe : l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle
- Une indemnité variable facultative : le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) versé selon l'engagement professionnel. Cette part est non reconductible d'une année sur l'autre, puisqu'elle est liée à la manière de servir de l'agent.

L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle d'autre part.

Les 3 critères professionnels fixés par les textes permettent de classer le poste dans un groupe de fonction.

Les 3 critères fixés par les textes sont les suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o Du nombre d'agents encadrés
 - o Du niveau hiérarchique du poste
 - o De la fréquence de pilotage et de conception d'un projet
 - o De la complexité de pilotage et de conception d'un projet
 - o De la coordination et la transversalité des activités
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - o Du niveau de diplôme
 - o Du niveau de technicité attendu

- De la polyvalence : du nombre d'activités exercées
 - De l'autonomie
 - Du niveau de responsabilité
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
- Des contraintes horaires
 - Des contraintes physiques
 - Du contact avec le public
 - De la confidentialité
 - De l'engagement de la responsabilité sur le poste

Le Maire propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants bruts maximum annuels suivants :

GROUPES CADRES D'EMPLOI	PLAFONDS MAXIMUM IFSE
INGENIEURS CONSERVATEURS	
G1	46 920, 00 €
G2	30 000, 00 €
G3	20 000, 00 €
G4	15 000, 00 €
ATTACHES	
G1	36 210, 00 €
G2	30 000, 00 €
G3	20 000, 00 €
G4	15 000, 00 €
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE BIBLIOTHECAIRE	
G1	29 750, 00 €
G2	20 000, 00 €
G3	15 000, 00 €
CADRES TERRITORIAUX DE SANTE PARAMEDICAUX CONSEILLERS SOCIO EDUCATIFS	
G1	25 500, 00 €
G2	20 000, 00 €
G3	15 000, 00 €
EDUCATEURS TERRITORIAUX DES JEUNES ENFANTS	
G1	14 000, 00 €
G2	10 000, 00 €
G3	8 000, 00 €
ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO EDUCATIFS PUERICULTRICES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX	
G1	19 480, 00 €
G2	12 000, 00 €
G3	8 000, 00 €
REDACTEURS EDUCATEURS DES APS ANIMATEURS AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	
G1	17 480, 00 €
G2	12 000, 00 €
G3	8 000, 00 €

TECHNICIENS		
G1		19 660, 00 €
G2		12 000, 00 €
G3		8 000, 00 €
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES		
G1		16 720, 00 €
G2		12 000, 00 €
G3		8 000, 00 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS AGENTS DE MAITRISE ADJOINTS TECHNIQUES ADJOINTS DU PATRIMOINE ADJOINTS D'ANIMATION ATSEM		
G1		11 340, 00 €
G2		7 000, 00 €
G3		5 000, 00 €

En ce qui concerne l'expérience professionnelle des agents, celle-ci sera appréciée notamment au regard des critères suivants :

- Nombre d'années d'expérience dans le domaine d'activité et dans d'autres domaines
- Evolution/prise de fonction supérieure en interne
- Mobilité externe
- Maitrise de l'environnement de travail
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience
- Les savoirs-faire
- Participation active à des réunions de travail

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen sans obligation de revalorisation:

- 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 à un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement.

Modalités de versement :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité. L'IFSE est suspendue en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata du temps de travail.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les agents relevant conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE, si le montant antérieur est plus élevé, conformément à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Ce maintien indemnitaire perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions.

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçue par l'agent.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

L'article 4 du décret n°2014-513 relatif au RIFSEEP, prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel (CIA), en plus de l'IFSE, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Comme pour l'autre volet de ce nouveau régime indemnitaire, les critères de versement du CIA sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales.

Son versement est facultatif et non reconductible d'une année sur l'autre.

La collectivité doit néanmoins obligatoirement délibérer sur ce principe.

Le CIA pourra donc être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés, notamment, lors de l'entretien professionnel.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- La réalisation des objectifs individuels
- L'efficacité professionnelle
- Les compétences professionnelles
- Les qualités relationnelles
- La capacité et la qualité d'encadrement
- Le présentéisme
- Le sens du service public
- L'investissement personnel et la contribution au collectif de travail

Le Maire propose de retenir les montants bruts maximum annuels suivants pour le CIA :

GROUPES	PLAFONDS MAXIMUM CIA
ATTACHES INGENIEURS	
CONSERVATEURS	
G1	700, 00 €
G2	600, 00 €
G3	450, 00 €
G4	400, 00 €
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE BIBLIOTHECAIRE	
CADRES TERRITORIAUX DE SANTE PARAMEDICAUX	
CONSEILLERS SOCIO EDUCATIFS	
EDUCATEURS TERRITORIAUX DES JEUNES ENFANTS	
ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO EDUCATIFS	
PUERICULTRICES	
INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX	
G1	350, 00 €
G2	300, 00 €
G3	250, 00 €
REDACTEURS	
EDUCATEURS DES APS	
ANIMATEURS	
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	
TECHNICIENS	
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	
G1	350, 00 €
G2	250, 00 €
G3	200, 00 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	
AGENTS DE MAITRISE	
ADJOINTS TECHNIQUES	
ADJOINTS DU PATRIMOINE	
ADJOINT D'ANIMATION	
ATSEM	
G1	350, 00 €
G2	250, 00 €
G3	200, 00 €

Périoricité du versement du complément indemnitaire :

Le CIA est versé annuellement.

Modalités de versement :

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail (temps partiel ou temps partiel thérapeutique).

Les absences :

Le CIA sera suspendu après un nombre de 45 jours d'absence sur l'année civile en cas de congé de maladie ordinaire. Il est suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie.

Il sera suspendu en cas de sanction disciplinaire dans l'année quelle que soit la sanction et en cas d'absence pour service non fait.

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

AUSSI, MES CHERS COLLEGUES, LA COMMISSION DES FINANCES AYANT ETE ENTENDUE, ET APRES EN AVOIR DELIBERE, JE VOUS DEMANDE DE BIEN VOULOIR :

1. Instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus, à compter du 1^{er} septembre 2022.
2. Instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus, à compter du 1^{er} septembre 2022. Le premier versement sera effectué en 2023 au titre de l'année 2022.
3. prévoir la possibilité du maintien à tire individuel, aux agents concernés, du montant antérieur plus élevé de primes en application de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
4. Autoriser Monsieur le Maire ou son représentant, à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.
5. Abroger, à compter du 1^{er} septembre 2022, les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire, excepté, celles relatives aux cadres d'emploi pour lesquels le RIFSEEP n'est pas applicable.
6. Décider que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
7. Dire que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget au chapitre 012.
8. Dire que Monsieur le Maire ou son représentant est autorisé à signer tous les documents relatifs au RIFSEEP.

*

**LE CONSEIL, APRES EN AVOIR DELIBERE, ADOPTE A L'UNANIMITE
LES CONCLUSIONS DU PRESENT RAPPORT**

Ont signé au registre les membres présents.

POUR EXTRAIT CONFORME

