

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL DU
15 DECEMBRE 2022**

Nombre de Conseillers : 19 **L'an deux mille vingt-deux, le 15 décembre, le Conseil Municipal**
Présents : 14 **dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, salle du**
Votants : 18 **Conseil Municipal sous la présidence de Madame la Maire d'Arbonne.**
Date de convocation du Conseil Municipal : 09 décembre 2022

Etaient présents : Marie-Josèphe MIALOCQ, Patrick ALLEGROTTI, Jacqueline PEIGNEGUY, Dany EUSTACHE, Benoît COVILLE, Christian DURROTY, Valentin TELLECHEA, Kathy COELHO, Marie BLEIKER, Alain PARIOLEAU, Alain BRUDNER, Patricia VIALLE, Beñat ARLA, Aurélie BELASCAIN.

Excusés : Christiane URKIA-MARTIN, Céline MAZEROLLES (donne pouvoir à Alain BRUDNER), Sophie KONSTANTINOVICH (donne pouvoir à Patricia VIALLE), Zigor GOIEASKOETXEA (donne pouvoir à Beñat ARLA), Myriam COULOUMIERS (donne pouvoir à Aurélie BELASCAIN).

Secrétaire de séance : Jacqueline Peigneguy

L'assemblée étant en nombre suffisant, il est fait l'exposé suivant :

DCM 50BIS-2022 – ATTRIBUTION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP). ANNULE ET REMPLACE

Rapporteur : Marie-José MIALOCQ

VU le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses article L 714-4 et suivants,

VU le Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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

VU la Circulaire 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 les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'avis du comité technique en date du 20/10/2022,

Vu l'avis favorable de la commission générale en date du 12 décembre 2022,

Compte tenu de ce qui précède,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal décide à l'UNANIMITE, de :

ARTICLE UNIQUE : ADOPTER les modalités ci-après ;

A. 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.
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, pour les contrats dont la durée est supérieure ou égale à 6 mois continus,

B. Parts et plafonds

- Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.
- Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.
- Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.
- Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

C. Définition des groupes et des critères

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. Cette indemnité repose d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Le décret axe donc l'indemnité sur l'appartenance de chaque corps à un groupe limité de fonctions déconnectées du grade des intéressés. La circulaire préconise pour la fonction publique d'État de répartir les postes en :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C.

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions.

Définition des groupes de fonction : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la part fixe (IFSE) :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- La qualification détenue

L'IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à être fondues dans son assiette peuvent être interministérielles ou ministérielles. Seront notamment intégrées :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (Décrets n° 2002-2002),
- la prime de rendement (Décrets n° 45-1753 du 6 août 1945 et n° 50-196 du 6 février 1950),
- l'indemnité de fonctions et de résultats (Décret n° 2004-1082 du 13 octobre 2004),
- la prime de fonctions informatiques (Décret n° 71-343 du 29 avril 1971),
- l'indemnité d'administration et de technicité (Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002),
- l'indemnité d'exercice de mission des préfetures (Décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997),
- l'indemnité de polyvalence (Décret n° 98-941 du 20 octobre 1998),
- l'allocation complémentaire de fonctions (Décret n° 2002-710 du 2 mai 2002),
- la prime d'activité (Cette prime d'activité concerne certains corps d'inspection et de contrôle),
- l'indemnité de responsabilités des régisseurs d'avance et de recettes,
- l'indemnité de sujétion (Décret n° 90-944 du 23 octobre 1990).

En revanche, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.)
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes),
- la prime de responsabilité versée au DGS.

Elle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction, de grade, ou de cadre d'emploi. La part IFSE évoluera également à chaque changement d'indice, proportionnellement à cette évolution, et arrondi à l'euro supérieur. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

Il convient de fixer des montants maximaux pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. Ce bénéfice constitue, en effet, un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions.

Définition des critères pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir évalués dans le cadre de l'entretien professionnel.

Seront appréciés notamment :

- La réalisation des objectifs
- L'implication dans les projets du service
- Les aptitudes relationnelles
- La capacité de travailler en équipe et en transversalité
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La ponctualité et l'assiduité
- La disponibilité et l'adaptabilité
- Le respect des délais d'exécution
- La capacité d'encadrement

Le montant individuel de CIA, compris entre 0 et 100% du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités. Le versement individuel est facultatif. Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

D. Modalités de versement

La part fixe, IFSE, est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, ...

La part variable, CIA, est versée annuellement au mois de janvier, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

E. Les montants

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans les tableaux ci-après.

F. Attribution Individuelle

Les attributions individuelles pour l'IFSE et le CIA font l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

Le Maire attribuera les montants individuels entre 0 € et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

L'arrêté portant attribution de l'IFSE a une validité permanente, l'arrêté portant attribution du CIA a une validité limitée à une année.

G. Sort des primes en cas d'absence

Conformément au 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 :

- Grève, journées de carence, suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire, congé de formation professionnelle : le versement du RIFSEEP sera suspendu,
- En cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie : le versement du RIFSEEP sera suspendu.
Lorsque l'agent est placé en congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises,
- En cas de congés pour maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle, de temps partiel thérapeutique, de maternité ou de paternité, de formation, de congés annuels, d'aménagement de réduction du temps de travail, autorisation spéciale d'absence : le RIFSEEP suivra alors le sort du traitement

Les montants maxima (plafond) seront revalorisés selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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

Le RIFSEEP se substitue à compter du **1^{er} janvier 2023** à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Plafonds IFSE sans concession de logement applicables à compter du 1^{er} novembre 2022

Catégorie	Groupe	Niveau de responsabilité	Exemples de fonctions	Plafond annuel					Plafond mensuel				
				Administrative	Animation	Culturelle	Sportive	Technique	Administrative	Animation	Culturelle	Sportive	Technique
A	A1	Direction générale	DGS, DST	36210,0		29750,0		36210,0	3017,5		2479,2		3017,5
	A2	Direction générale adjointe	DGSA, DSTA, DRH	32130,0		27200,0		32130,0	2677,5		2266,7		2677,5
	A3	Chef de service avec encadrement	Responsable de service	25500,0				25500,0	2125,0				2125,0
	A4	Chef de service sans encadrement	Responsable de service, Chargé de projet	20400,0					1700,0				
B	B1	Chef de service avec encadrement	Responsable de service	17480,0	17480,0	16720,0	17480,0	17480,0	1456,7	1456,7	1393,3	1456,7	1456,7
	B2	Chef de service sans encadrement Adjoint au chef de service	Responsable de service, Adjoint responsable de service	16015,0	16015,0	14960,0	16015,0	16015,0	1334,6	1334,6	1246,7	1334,6	1334,6
	B3	Expert (Rh, finances, juridique, ..)	Assistant RH, finances, chargé de projet...	14650,0	14650,0		14650,0	14650,0	1220,8	1220,8	0,0	1220,8	1220,8
C	C1	Encadrement d'une équipe Sujétions ou responsabilités particulières Maîtrise d'une compétence rare	Responsable de service Chef d'équipe Gestionnaire RH, Finances, Agent de maîtrise, ...	11340,0	11340,0	11340,0	11340,0	11340,0	945,0	945,0	945,0	945,0	945,0
	C2	Fonctions opérationnelles, d'exécution	Agent d'exécution Agent d'accueil ATSEM Agent des écoles, ...	10800,0	10800,0	10800,0	10800,0	10800,0	900,0	900,0	900,0	900,0	900,0

Plafonds CIA sans concession de logement applicables à compter du 1^{er} novembre 2022

Catégorie	Groupe	Niveau de responsabilité	Exemples de fonctions	Plafond annuel					Plafond mensuel				
				Administrative	Animation	Culturelle	Sportive	Technique	Administrative	Animation	Culturelle	Sportive	Technique
A	A1	Direction générale	DGS, DST	6390,0		5250,0		6390,0	532,5		437,5		532,5
	A2	Direction générale adjointe	DGSA, DSTA, DRH	5670,0		4800,0		5670,0	472,5		400,0		472,5
	A3	Chef de service avec encadrement	Responsable de service	4500,0				4500,0	375,0				375,0
	A4	Chef de service sans encadrement	Responsable de service, Chargé de projet	3600,0					300,0				
B	B1	Chef de service avec encadrement	Responsable de service	2380,0	2380,0	2280,0	2380,0	2380,0	198,3	198,3	190,0	198,3	198,3
	B2	Chef de service sans encadrement Adjoint au chef de service	Responsable de service, Adjoint responsable de service	2185,0	2185,0	2040,0	2185,0	2185,0	182,1	182,1	170,0	182,1	182,1
	B3	Expert (Rh, finances, juridique, ..)	Assistant RH, finances, chargé de projet...	1995,0	1995,0		1995,0	1995,0	166,3	166,3	0,0	166,3	166,3
C	C1	Encadrement d'une équipe Sujétions ou responsabilités particulières Maîtrise d'une compétence rare	Responsable de service Chef d'équipe Gestionnaire RH, Finances, Agent de maîtrise, ...	1260,0	1260,0	1260,0	1260,0	1260,0	105,0	105,0	105,0	105,0	105,0
	C2	Fonctions opérationnelles, d'exécution	Agent d'exécution Agent d'accueil ATSEM Agent des écoles, ...	1200,0	1200,0	1200,0	1200,0	1200,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus
Au registre sont les signatures
Arbonne, le 19 décembre 2022

Mme la Maire
Marie José MIALOCQ

