

D 280524-03

DELIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DE LA COMMUNE DE VIRIAT

Séance du 28 mai 2024

Sur convocation en date du 22 mai 2024, le conseil municipal s'est réuni en séance ordinaire le 28 mai 2024 à 19 h 30, à l'Espace Familles sous la présidence de M. Bernard PERRET, Maire

Etaient présents :

MERLE Emmanuelle
BLANC Jean Luc
BURTIN Béatrice
VINIERE Michel
THERMET Laure
PERDRIX Catherine
SCHUBERT Anja

MORAND Alexis
BRUNET Myriam
JACQUEMET Rodolphe
VEUILLET Philippe
MARION Isabelle
MERLE Sandra
BELQAID Zahira

LACOMBE Annick
CHEVILLARD Jean Luc
CHATARD Kévin
BONHOURS Paola
MOREAU DE SAINT MARTIN Claire
TAPONARD Emmanuel
JOSSERAND Raphaël

Etaient excusés :

Patrice JANODY a donné pouvoir à Emmanuelle MERLE

Serge CHANEL

Patrick LAUPRETRE a donné pouvoir à Philippe VEUILLET

Jean-Louis BILLOUD a donné pouvoir à Rodolphe JACQUEMET

Meryl BURDY a donné pouvoir à Jean-Luc BLANC

Magalie DAVID a donné pouvoir à Sandra MERLE

Etait absente :

Joséphine MAZUÉ

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29

Secrétaire de séance : Emmanuelle MERLE

MISE A JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE AUX AGENTS DE LA COMMUNE

Entendu le rapport de M. le Maire

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 Septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er paragraphe de l'article 88 de la loi du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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 et ses différents arrêtés d'application,

Vu le décret n° 2014-1526 du 20 Mai 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

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 décrets et arrêtés instituant les primes au profit des agents de l'Etat et qui sont transposables aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité,
Vu les délibérations du Conseil municipal du 27 juin 2017, du 23 avril 2019, du 27 juillet 2021, et du 23 décembre 2023,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 16 mai 2024

D 280524-03

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 04/06/2024
Affichage : 04/06/2024

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, a été adopté pour les fonctionnaires de l'Etat par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. En application du principe de parité tel qu'il était fixé par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (désormais codifié aux articles L714-4 et L714-5 du Code général de la fonction publique) et le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié, ce régime indemnitaire a été transposé aux agents de la commune de Viriat par plusieurs délibérations

Par une délibération du 23 avril 2019 (n°D230419-02), le Conseil municipal après avis du CTP avait adopté, après une première mise en place du RIFSEEP dès 2017 (délibération du 27 juin 2017 n° D270617), un nouveau dispositif portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

Par délibération en date du 27 juillet 2021 (n° 270721-03), le Conseil Municipal a été amené à modifier les dispositions des délibérations du 27 juin 2017 et du 23 avril 2019.

Au regard des évolutions réglementaires et jurisprudentielles intervenues après 2021, il a été nécessaire de modifier les règles fixées par les délibérations précitées par délibération du 12 décembre 2023 (n° D 121223-07)

Le présent projet de délibération a principalement vocation à réunir les différents principes fixés par les délibérations précitées au sein d'une délibération unique pour plus de lisibilité. Elle a également pour objet de réévaluer le montant de la part fonction et d'instaurer un véritable CIA.

Pour mémoire le RIFSEEP a pour objectif de simplifier et d'harmoniser les régimes indemnitaires des trois fonctions publiques par la substitution progressive aux diverses primes et indemnités existantes, d'un régime indemnitaire unique tenant compte des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.

En substituant aux diverses primes existantes et en distinguant une part liée aux fonctions et une part liée à l'engagement individuel de chaque agent, le RIFSEEP contribue à donner du sens et de la lisibilité au régime indemnitaire.

Il tend à :

- Valoriser les fonctions exercées au quotidien de la façon la plus objective possible, sur la base de critères préalablement définis et qui sont en lien avec les fonctions exercées pour ce qui concerne la part fonction
- Valoriser l'engagement individuel des agents sur la base de critères préalablement définis et qui sont en lien avec ceux utilisés pour l'évaluation pour ce qui concerne la part engagement individuel
- Accompagner les parcours professionnels des agents et favoriser leur mobilité
- Simplifier l'architecture indemnitaire pour la rendre plus cohérente et plus transparente

Le RIFSEEP se décompose donc en deux indemnités :

- une indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (IFSE), dont le montant est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Cette prime est versée mensuellement : la part fonction
- un complément indemnitaire annuel (CIA) dont le montant, strictement encadré, est lié aux résultats et à l'engagement professionnel de chaque agent. Ce complément est versé annuellement. Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre : la part engagement individuel

D 280524-03

Les critères professionnels appréciés pour l'attribution de l'IFSE sont les suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception: responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques, conduite de projets
- technicité, expertise, expérience, ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : acquisition et mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel : contraintes particulières.

Ces critères définis pour les agents de l'Etat par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 servent de guide pour définir les groupes de fonctions mais également pour faire varier le montant de la part fonction à l'intérieur d'un même groupe de fonctions.

L'expérience professionnelle (différent de l'ancienneté qui se matérialise par l'avancement d'échelon) est prise en compte dans l'attribution de l'IFSE. S'agissant d'un critère individuel, il n'est pas intégré dans le rattachement de l'emploi à un groupe de fonctions.

La répartition des agents dans les groupes se fait selon les responsabilités, nombre d'agents encadrés, expertise, technicité particulière.

Les plafonds du montant de l'IFSE sont fixés par l'Etat et sont opposables à la Fonction Publique Territoriale. Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant maximal par groupe et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant attribué à chacun. Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Enfin, la part engagement individuel dont les montants sont précisément prévus, sont fixés par l'exécutif sur la base de critères qui sont en lien avec ceux de l'évaluation annuelle de chaque agent.

Sur la base de ces éléments, le régime indemnitaire pourrait être refondu de la manière suivante :

ARTICLE 1^{er} : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION

De maintenir la détermination des groupes de fonctions telle qu'elle avait fixée par les délibérations précédentes sur la base d'un travail préalable de hiérarchisation et de classification des groupes de fonctions considérées comme homogènes réalisé en tenant compte des critères suivants : responsabilités, coordination, encadrement / technicité, expertise, responsabilités particulières / exécution simple n'impliquant ni expertise ni sujétions particulières. 9 groupes de fonctions ont été identifiés.

GROUPE DE FONCTIONS		FONCTIONS EXERCEES	LISTE INDICATIVE DES CADRES D'EMPLOI ACTUELLEMENT CONCERNES AU SEIN DE LA COMMUNE DE VIRIAT
CATEGORIE A 4 GROUPES	A1	Directeur Général des Services	Ingénieurs territoriaux
	A2	Directeur d'un service ou de plusieurs services comprenant au total entre 20 et 25 agents	Bibliothécaire territorial
	A3	Directeur d'un service ou plusieurs services comprenant au total entre 10 et 20 agents ETP	Puéricultrices territoriales
			Éducatrice jeunes enfants
A4	Coordinateur sans encadrement hiérarchique ou directeur d'un service de moins de 10 agents ETP	Éducatrice jeunes enfants	
CATEGORIE B 3 GROUPES	B1	Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant plus de 10 agents ETP	Techniciens
			Rédacteurs territoriaux
			Animateurs territoriaux
	B2	Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant ;de 5 à 10 agents ETP	Rédacteurs territoriaux
			Animateurs territoriaux
	B3	Coordinateur-Chargé de mission OU Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant au total moins de 5 agents ETP OU Assistante de direction rattachée DGS et/ou M. le Maire	Rédacteurs territoriaux
Animateurs territoriaux			
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques			
CATEGORIE C 2 GROUPES	C1	Chef d'équipe encadrant des agents	Agents de maîtrise
			Adjoints techniques
			Adjoints administratifs
			Adjoints territoriaux d'animation
	C2	Agents n'encadrant pas d'autres agents	Adjoints territoriaux d'animation
			Agents de maîtrise
			Adjoints techniques
			ATSEM
			Adjoints administratifs
			Adjoints territoriaux du patrimoine

D 280524-03

ARTICLE 2 : LA PART FONCTION (IFSE)

2-1) Détermination des montants planchers et plafonds part de la part fonctions pour chaque catégorie de fonction et critères d'attribution individuelle

Pour chaque groupe de fonctions un montant maximal et un montant minimal sont déterminés, montants planchers et plafonds qui lient M. le Maire dans la fixation des attributions individuelles, ce dernier pouvant faire varier le montant de la part fonction dans la limite de ces montants planchers et plafonds.

GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXERCEES	LISTE INDICATIVE DES CADRES D'EMPLOI ACTUELLEMENT CONCERNES AU SEIN DE LA COMMUNE DE VIRIAT	Part « fonctions » applicable au sein de la commune de Viriat pour un temps complet	
			Montant plancher annuel	Montant brut plafond annuel
CATEGORIE A 4 GROUPES	A1	Directeur Général des Services	5 431	25 200
	A2	Directeur d'un service ou de plusieurs services comprenant au total entre 20 et 25 agents	4 079	18 931
	A3	Directeur d'un service ou plusieurs services comprenant au total entre 10 et 20 agents ETP	3 060	14 000
	A4	Coordinateur sans encadrement hiérarchique ou directeur d'un service de moins de 10 agents ETP	1 528	11 970
CATEGORIE B 3 GROUPES	B1	Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant plus de 10 agents ETP	1 398	17 500
	B2	techniciens		14 650
		animateurs territoriaux		14 650
	B3	animateurs territoriaux	1 281	13 300
		animateurs territoriaux		13 300
		animateurs territoriaux		11 970
		assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1 172	
	auxiliaire de puériculture	720	8 010	

CATEGORIE CATEGORIE C	C1	Chef d'équipe encadrant des agents	agents de maîtrise	720	11 340
			adjoints techniques	720	11 340
			adjoints administratifs	720	11 340
			adjoints territoriaux d'animation	720	11 340
	C2	Agents n'encadrant pas d'autres agents Ou coordonnateur sans évaluation d'autres agents	adjoints territoriaux d'animation	600	9 600
			agents de maîtrise	600	9 600
			adjoints techniques	600	9 600
			ATSEM	600	9 600
			adjoints administratifs	600	9 600
			Adjoints territoriaux du patrimoine	600	9 600

D 280524-03

M. le Maire devra se fonder sur les critères suivants pour faire varier cette part fonction dans la limite de ces montants minimums et maximums : importance des sujétions et difficultés de toute nature auxquelles les agents doivent faire face dans l'exercice quotidien de leurs fonctions (complexité des tâches et des dossiers, encadrement, pénibilité...). Pourra également être prise en compte l'expérience professionnelle de chaque agent dans l'emploi occupé.

2-2) Modalités de versement de la part fonction et règles de maintien en cas de congés maladie

La part fonction fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel individuel arrêté par M. le Maire.

Les agents continueront à percevoir intégralement la part fonction dans les hypothèses suivantes :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés maternité, paternité le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

En cas de congé de maladie ordinaire, la part fonction suit le sort du traitement.

En cas de congé de maladie reconnue imputable au service (maladie professionnelle), la part fonction sera intégralement maintenue pendant 12 mois, puis réduite de 50 % les 6 mois suivants et supprimée au-delà de 18 mois.

En cas de congé pour accident de service, la part fonction sera intégralement maintenue pendant 18 mois, puis réduite de 50 % les 6 mois suivants et supprimée au-delà de 24 mois.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et de grave maladie, les agents ne perçoivent pas la part fonction. Il est précisé que lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire, les montants de la part fonction qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

La part fonction est proratisée dans les hypothèses suivantes :

- Pour les agents travaillant à temps non complet, la part fonction suit le sort du traitement indiciaire.
- Pour les agents travaillant à temps partiel, la part fonction suit également le sort du traitement indiciaire (sauf pour ceux bénéficiant d'un temps partiel de 80% -6/7^{ème} de l'IFSE- et pour ceux bénéficiant d'un temps partiel à 90% -32/35^{ème} de l'IFSE-) hormis l'hypothèse d'un mi-temps temps partiel thérapeutique accordé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

2-3) Modalités de réexamen de la part fonction

Le montant annuel de la part fonction versé aux agents fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de catégorie ou de cadre d'emploi entraînant un reclassement dans un nouveau groupe de fonction, ou en cas d'élargissement des fonctions sans changement de groupe de fonction.

D 280524-03

ARTICLE 3 : LA PART ENGAGEMENT INDIVIDUEL (CIA)

3-1) Détermination des montants planchers et plafonds part de la part engagement individuel pour chaque catégorie de fonction et critères d'attribution individuelle à compter de l'année 2025

Légalement obligatoire, la part « engagement individuel » vient s'ajouter en toute hypothèse à la « part fonction » et au montant versé au titre du « maintien individuel » et constitue donc par principe une augmentation potentielle du régime indemnitaire individuel des agents.

Elle a pour objet de valoriser l'engagement et l'investissement des agents sur la base des critères et de l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de l'évaluation annuelle des agents :

- Efficacité dans l'emploi
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacités d'encadrement ou contribution au travail collectif

Il est décidé de fixer un montant minimal et un montant maximal de la part engagement individuel identiques pour tous les groupes de fonctions et pour tous les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP.

Montant minimal	Montant maximal pour un équivalent temps plein
0 €	200 €

D 280524-03

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 04/06/2024

Affichage : 04/06/2024

En application des critères définis ci-dessus, M. le Maire pourra faire varier le montant de la part engagement individuel dans la limite de 200 € en respectant les paliers suivants :

Niveaux d'appréciation par rapport à l'analyse combinée des critères et de l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de l'évaluation individuelle	Montants pour un équivalent temps plein
Insatisfaisant	0 €
Assez satisfaisant	100 €
Satisfaisant	140 €
Très satisfaisant	180 €
Exceptionnel	200 €

D 280524-03

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 04/06/2024
Affichage : 04/06/2024**3-2) Montants exceptionnels prévus au titre de la seule année 2024**

Pour tenir compte du fait que sur les années antérieures, le montant du CIA prévu par les précédentes délibérations était purement symbolique, il est prévu, exceptionnellement, au titre de l'année 2024, les montants suivants :

Montant minimal	Montant maximal pour un équivalent temps plein
0 €	600 €

Au titre de l'année 2024, en application des critères définis ci-dessus, M. le Maire pourra faire varier le montant de la part engagement individuel dans la limite de 600 € en respectant les paliers suivants :

Niveaux d'appréciation par rapport à l'analyse combinée des critères et de l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de l'évaluation individuelle	Montants pour un équivalent temps plein
Insatisfaisant	0 €
Assez satisfaisant	200 €
Satisfaisant	450 €
Très satisfaisant	550 €
Exceptionnel	600 €

D 280524-03

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 04/06/2024
Affichage : 04/06/2024

3-3) Modalités et conditions de versement de la part engagement individuel

La part « engagement individuel » sera versée, après la tenue des entretiens d'évaluation et au plus tard au mois de décembre de l'année N (année au titre de laquelle les agents sont évalués) en une seule fraction non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Ne pourront en bénéficier que les agents éligibles faisant partie des effectifs de la collectivité au 15 septembre de l'année N, date à laquelle débute la campagne d'évaluation étant précisé que l'évaluation annuelle à Viriat s'apprécie par rapport à une période qui s'étend de début octobre d'une année N-1 à fin septembre d'une année N.

Le montant du CIA sera proratisé en fonction du temps de travail des agents.

En cas d'absences, quelle que soit la cause de ces absences (à l'exception des périodes où l'agent est considéré comme en travail effectif – congés annuels / autorisations spéciales d'absences / formation), le montant de CIA fera l'objet d'une réfaction de 1/220^{ème} par jour d'absence.

ARTICLE 4 : BENEFICIAIRES

Le régime indemnitaire issue de la présente délibération est instauré et bénéficie à tous les agents titulaires et stagiaires de la commune qui y sont éligibles en application du principe de parité. Il est également applicable, dans les mêmes conditions aux seuls agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents quel que soit le fondement de leur recrutement.

En revanche ne sont pas éligibles à ce régime indemnitaire :

- Les agents relevant de la filière police municipale
- Les assistantes maternelles : il est précisé que compte tenu de leur statut spécifique régit par les dispositions du Code de l'action sociale et des familles, du code du travail et de certaines dispositions du décret n°88-145, les assistant(es) maternelles employé(es) par la commune ne sont pas éligibles au RIFSEEP nonobstant le fait qu'il s'agit d'agents contractuels de droit public. A ce titre, dans la mesure où il n'existe aucun de corps de référence au sein de la fonction publique de l'Etat correspondant aux fonctions d'assistant(es) maternelle, elles ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

ARTICLE 5 : RAPPEL DE LA REGLE DES PLAFONDS INDEMNITAIRES

Comme c'est la règle, la mise en œuvre des principes d'application du régime indemnitaire prévus par la présente délibération ne pourra en aucun cas conduire à un dépassement des montants indemnitaires plafonds auquel chaque agent peut prétendre en application des textes qui lui sont applicables.

ARTICLE 6 : ABROGATION DES DELIBERATION ANTERIEURES

Les délibérations :

- du 27 juin 2017 n° D 270617-02
- du 23 avril 2019 n° D230419-02
- du 27 juillet 2021 n° D 270721-03
- du 12 décembre 2023 n° D 121223-07

Sont abrogées.

Tout comme sont abrogées, à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération toutes les dispositions contenues dans les délibérations antérieures qui contreviendraient au dispositif et à l'application de la présente délibération.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité de :

- instaurer les modifications apportées au dispositif indemnitaire applicable aux agents de la commune, prévues telles que présentées ci-dessus
- autoriser Monsieur le Maire à appliquer les dispositions relatives au régime indemnitaire telles que ci-dessus définies

Le Maire,
Bernard PERRET

A blue ink signature of Bernard Perret, the Mayor, written over a circular official stamp of the Municipality of Virvieu, AIN. The stamp features a central emblem and the text 'MAIRIE DE VIRVIEU' and 'AIN'.

Le Secrétaire de Séance,
Emmanuelle MERLE

A blue ink signature of Emmanuelle Merle, the Secretary of the Session, written over a circular official stamp of the Municipality of Virvieu, AIN. The stamp features a central emblem and the text 'MAIRIE DE VIRVIEU' and 'AIN'.