

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT DE L'AIN

VILLE DE TRÉVOUX

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de conseillers
en exercice : 29
Présents : 19
Votants : 26

L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX, LE QUATORZE DECEMBRE, à DIX NEUF HEURES ET QUINZE MINUTES, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni dans Mairie en séance publique sous la présidence de Monsieur Marc PÉCHOUX,

PRESENTS : Marc PÉCHOUX, Richard SIMMINI, Laëtitia BORDELIER, Hubert BONNET, Jacques CORMORECHE, Nicole DUGELAY, Philippe BERTHAUD, Andrée GENIN, France-Line VINCENT, Jean-Marc RIGAUDIE, Béatrice GUERIN, Isabelle DE CARVALHO, Agathe IACOVELLI, Yann GALLAY, Aurélien TESSIAUT, Thierry GROSSAT, Patrick CHARRONDIERE, Adrien LASSERRE, Kévin GAREL.

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR : Gaëlle LICHTLÉ à Laëtitia BORDELIER, Claude TRASSARD à Jacques CORMORECHE, Dominique DESFORGES à Béatrice GUERIN, Nicolas MARCHAND à Philippe BERTHAUD, Emel OZTURK à Richard SIMMINI, Michel RAYMOND à Patrick CHARRONDIERE, Guy BRULLAND à Kévin GAREL,

ABSENT(S) : Tiffany RIBEIRO, Myriam CHIKKI, Amina LEGHNIDER.

Lesquels forment la majorité des membres en exercice.

Il a été, conformément aux dispositions de l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Locales procédé à la nomination d'un secrétaire de séance, H.BONNET ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

2022-14-12-RH N° 115 NOUVELLE REFONTE DU RIFSEEP COMMUNAL À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2023

Monsieur Jacques CORMORECHE, adjoint aux Finances et aux Ressources Humaines, rappelle à l'assemblée que la mise en application du nouveau Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'Etat, a été transposé à la Fonction Publique Territoriale.

C'est à travers une délibération du 30 juin 2016, puis du 15 décembre 2021 que le conseil municipal a opéré successivement la transposition du RIFSEEP pour les agents de la commune (la police municipale, non assujettie, restant intégrée au régime indemnitaire initialement institué).

A la suite, une délibération adoptée le 11 mai 2022 est venue précisée les conditions et modalités de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), part variable et facultative du régime indemnitaire.

Dans le cadre des travaux menés en lien avec le Comité Technique, la municipalité a proposé, puis travaillé collectivement à une nouvelle refonte du régime indemnitaire communal en poursuivant les trois objectifs cumulatifs suivants :

- Tout d'abord, faire évoluer la part fixe du RIFSEEP, à savoir l'Indemnité liées aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE), à compter du 1^{er} janvier 2023, afin de rendre la commune plus attractive dans la gestion de la carrière des agents municipaux comme dans les recrutements de nouveaux agents ;

- Ensuite, supprimer la part de l'IFSE liée au présentisme/absentéisme (critère C) du RIFSEEP, en instituant en parallèle un nouveau dispositif de comptabilisation des absences des agents communaux à compter du 1^{er} janvier 2023 ;
- Enfin, adapter plus avant la part variable et facultative du RIFSEEP, c'est-à-dire le CIA, afin de faciliter son examen par les responsables de service et les encadrants dans le cadre des entretiens professionnels annuels à compter du 1^{er} janvier 2023.

Rappel :

Le R.I.F.S.E.E.P. se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif.

Le R.I.F.S.E.E.P reste ainsi cumulable principalement avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacements, ...)
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensatoires de perte de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, G.I.P.A. ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnités horaires pour travaux supplémentaires, astreintes...)
- La nouvelle bonification indiciaire ;
- La prime fonctionnelle ;
- L'indemnité de résidence.

Groupes de fonctions	Fonctions emplois	Critère A : part liée au poste : <i>Encadrement/Management, pilotage & conception</i>	Critère A : part liée au poste : <i>Technicité & expertise</i>	Critère B : part liée à <i>l'expérience professionnelle et aux sujétions particulières</i>
A1	Direction Générale (DGS, DGA)	Management stratégique, transversalité, responsabilité de projets, arbitrages	Connaissances multi-domaines, autonomie, initiative, travail avec les élus, multiplicité des partenaires	Polyvalence, très grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité des personnes et/ou financière
A2	Direction de service	Management opérationnel, responsabilité de projets, gestion des équipements	Connaissances multi-domaines, initiative, travail avec les élus, relations avec des partenaires,	Grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité des personnes et/ou financière
A3	Responsable adjoint	Management opérationnel, responsabilité de projets, gestion d'un équipement	Expertise sur les domaines d'activité, autonomie, gestion de réseaux/partenariats	Grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité des personnes et/ou financière
A4	Chargé de mission	Transversalité/ réalisation de projets	Expertise sur le (les) domaine(s)	Disponibilité
B1	Responsable d'équipement / Responsable de secteur	Management opérationnel, responsabilité de projets, gestion d'un équipement	Expertise sur le ou les domaines d'activité, autonomie, gestion de réseaux et partenariats	Grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité des personnes et/ou financière
B2	Responsable adjoint, chef d'équipe, coordonnateur, poste à expertise	Encadrement d'équipe, accompagnement fonctionnel	Expertise dans le domaine d'activité	Adaptation aux contraintes particulières du service, contact avec le public direct ou indirect
B3	Poste de référent, poste qualifié et/ou doté de sujétions particulières	Gestion d'un équipement, pilotage du domaine d'activité en lien supérieur hiérarchique	Connaissances particulières liées aux fonctions	Adaptation aux contraintes particulières du service, contact avec le public direct ou indirect
C1	Assistant de direction, poste d'animation, d'accueil et de gestion administrative avec qualification	Encadrement de proximité, responsabilité administrative ou d'accueil dans les structures	Connaissances particulières liées au domaine d'activité	Pics de charge de travail, accueil direct du public
C2/1	Assistant de gestion administrative, agent d'entretien, agent d'accueil/d'animation, agent d'exécution <u>avec</u> responsabilité, technicité et encadrement	Missions opérationnelles, responsabilité administrative ou d'accueil dans les structures	Connaissances du métier, utilisation matériels, règles d'hygiène et sécurité	Contraintes particulières de service, accueil direct du public
C2/2	Agent d'entretien, agent d'accueil/d'animation, agent d'exécution <u>sans</u> responsabilité, technicité ou encadrement	Missions opérationnelles	Connaissances du métier, utilisation matériels, règles d'hygiène et sécurité	Contraintes particulières de service, relationnel avec le public, règles de sécurité

1 – Bénéficiaires :

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le R.I.F.S.E.E.P a été instauré pour les corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois suivants,

A compter du 1^{er} janvier 2016 :

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- Techniciens,
- Educateurs et opérateurs des APS,
- Adjoints d'animation,
- Agents sociaux,
- ATSEM

A tous les autres cadres d'emplois à compter du 1^{er} janvier 2017.

Sont exclus du dispositif du R.I.F.S.E.E.P. les agents du cadre d'emploi de la police municipale et les sapeurs-pompiers.

En sont également exclus, les agents contractuels de droit privé tels que les contrats aidés (CUI, CAE, Emplois d'avenir...), les contrats d'apprentissage et les contrats de droit public pour un acte déterminé (vacataires).

Le RIFSEEP pourra donc être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent ou assurant le remplacement d'un agent titulaire et comptant plus six mois de services effectifs consécutifs.

Les délibérations portant sur les modalités d'octroi du régime indemnitaire, de l'I.A.T., de l'I.F.T.S., de la P.S.R, de l'I.S.S et de l'I.E.M.P. aux différents cadres d'emploi concernés de la collectivité, ont donc été abrogées à compter du 1^{er} janvier 2022.

2 - Montants des plafonds de référence et groupes de fonctions :

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour la commune, il est proposé que chaque cadre d'emplois soit réparti dans un groupe de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Les groupes de fonctions ont été établis sur la base de l'organigramme réactualisé et des postes existants, et en intégrant également la perspective de développement des effectifs à court et moyen terme, compte tenu des projets en cours, en tenant compte du projet de réorganisation interne et du contexte territorial.

Un groupe de travail ad hoc, émanation du Comité Technique a été constitué et réuni spécialement à ce sujet, dont les propositions débattues et validées en séance plénière ont permis d'établir une nouvelle classification par groupes de fonctions et d'emploi dans les termes suivants :

La répartition des postes par groupes de fonctions et d'emplois sera ainsi mentionnée dans le tableau des effectifs.

Il est également proposé que les montants plafonds de référence pour les cadres d'emplois bénéficiaires soient désormais fixés de la manière suivante par groupes de fonctions :

Groupes de fonctions :	Montants plafonds annuels du R.I.F.S.E.E.P. en Euros (€)			
	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)	Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)	% légal	Total R.I.F.S.E.E.P.
Groupe A1	36 210	6 390	15 %	42 600
Groupe A2	32 130	5 670	15%	37 800
Groupe A3	25 500	4 500	15%	30 000
Groupe A4	20 400	3 600	15%	24 000
Groupe B1	17 480	2 380	12%	19 860
Groupe B2	16 015	2 185	12%	18 200
Groupe B3	14 650	1 995	12%	16 645
Groupe C1	11 340	1 260	10%	12 600
Groupe C2/1	10 800	1 200	10%	12 000
Groupe C2/2	10 800	1 200	10%	12 000

Les montants plafonds sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants pourront évoluer sur décision du conseil municipal, dans la limite des montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

3 – Décomposition des modalités de calcul de l'I.F.S.E. :

A. Montant de base I.F.S.E., ou part liée au poste (critère A) :

Il est proposé d'instituer, à partir du 1^{er} janvier 2023, une part de l'I.F.S.E liée uniquement au poste, indépendante de tout critère d'appréciation individuelle, constituant le montant de base.

Cette part diffère donc selon le groupe dont dépend l'agent, elle est déterminée :

- d'une part, à partir de l'encadrement, le management, le pilotage et la conception ;
- d'autre part, à partir de la technicité et de l'expertise.

Il est proposé que les montants soient désormais déterminés comme suit, par groupes de fonctions :

Groupes de fonctions :	Montants de base annuels maximums en euros (€) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) – Critère A : 40%
Groupe A1	14 484
Groupe A2	12 852
Groupe A3	10 200
Groupe A4	8 160
Groupe B1	6 992
Groupe B2	6 406
Groupe B3	5 860
Groupe C1	4 536
Groupe C2/1	4 320
Groupe C2/2	4 320

B. Montant de la part I.F.S.E. liée à l'expérience professionnelle et aux sujétions particulières (critère B) :

En complément du montant de base, il est proposé d'instituer, à partir du 1^{er} janvier 2023, une part de l'I.F.S.E. affectée individuellement au titre de l'expérience professionnelle et des sujétions particulières de l'agent. Cette part a pour objectif d'accompagner les agents dans leur spécialisation sur le poste occupé.

Il est proposé de fixer désormais cette part dans la limite des montants déterminés comme suit, par groupes de fonctions :

Groupes de fonctions :	Montants annuels maximums en euros (€) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) – Part Critère B : 60%
Groupe A1	21 726
Groupe A2	19 278
Groupe A3	15 300
Groupe A4	12 240
Groupe B1	10 488
Groupe B2	9 609
Groupe B3	8 790
Groupe C1	6 804
Groupe C2/1	6 480
Groupe C2/2	6 480

L'expérience professionnelle et les sujétions particulières peuvent être assimilées à la connaissance acquise par la pratique et reposent sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience, à savoir :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

S'agissant de l'expérience professionnelle, celle-ci doit être différenciée :

- De l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelons. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève,
- De la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Il s'agit donc de valoriser :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- Sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...),
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...),
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...),
- L'approfondissement des savoirs techniques,
- La réalisation d'un travail exceptionnel,
- ...

L'expérience professionnelle est un critère individuel dont l'influence se traduit dans le montant de l'IFSE qui sera attribué à l'agent.

C. Modalités communes aux deux parts de l'IFSE. (critères A et B) :

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen (n'entraînant pas automatiquement une revalorisation) dans le cadre de l'évaluation posée à travers l'entretien professionnel annuel.

Cependant, à titre exceptionnel, elle peut également être réexaminée :

- En cas de changement de groupe de fonctions ;
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe ;
- En cas de promotion interne et/ou d'avancement de grade ;
- A minima tous les 4 ans.

L'IFSE est versée mensuellement à partir du 1^{er} janvier 2023 :

- Dès l'entrée en fonction de l'agent dans son poste, pour un titulaire ou un stagiaire ayant une expérience professionnelle de 6 mois de services effectifs consécutifs sur un emploi similaire,
- Ou après 6 mois de services effectifs consécutifs, pour les stagiaires sans expérience et les non titulaires de droit public.

L'IFSE est versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent (temps partiel, temps non complet, ...).

L'attribution de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le critère A de l'IFSE lié au poste peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise auxquels les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis.

Le montant attaché au critère A de l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen :

- 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 à la suite de la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Le critère B de l'IFSE lié à l'expérience professionnelle et aux sujétions particulières peut varier selon :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- Sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...),
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...),
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...),
- L'approfondissement des savoirs techniques,
- La réalisation d'un travail exceptionnel.

Le montant attaché au critère B de l'IFSE dépend du rattachement individuel de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis, dont l'appréciation s'appuie notamment sur :

- L'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation (réalisation de formations et mise en pratique...);
- L'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (relations avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions et d'information, etc) ;
- La gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et/ou des sujétions nouvelles.

En cas d'indisponibilité physique momentanée, l'IFSE sera alors versée aux conditions suivantes :

Nature de l'absence	Effet sur le versement du régime indemnitaire
<u>Congé de maladie ordinaire</u>	<p>L'IFSE est maintenue pendant une durée de 5 jours ouvrables (« franchise ») par année civile et par agent placé en congé de maladie ordinaire. Ce délai est non cumulable et non reportable d'une année sur l'autre.</p> <p>A partir du 6^{ème} jour et jusqu'au 89^{ème} jour d'absence par année civile, de façon continue ou discontinue, l'IFSE est réduite de 40% calculée sur la durée réelle de l'absence (ce dispositif ne s'applique pas dans cette période si l'agent est placé à mi-traitement, l'IFSE suit alors le traitement – voir ci-dessous*). La réduction de l'IFSE mensuelle s'applique sur le mois de paie suivant le mois de début de l'arrêt maladie, en appliquant la règle du 30^{ème} sur le montant mensuel IFSE.</p> <p>(*) Lorsque le congé maladie se poursuit au-delà de 90 jours ou lorsque l'agent passe à ½ traitement, l'IFSE suit le sort du traitement.</p>
Congé longue maladie	Pas de versement de l'IFSE, mais pas de remboursement par l'agent du régime indemnitaire versé pendant la période de maintien en maladie ordinaire, à demi-traitement ou dans l'attente de la décision du comité médical
Congé longue durée	
Temps partiel thérapeutique	Les primes et indemnités (l'IFSE) sont versées au prorata de la durée effective de service accomplie

Accident de travail – maladie professionnelle	L'IFSE suit le sort du traitement
Congé de maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant et Autorisation Spéciale d'absence (mariage, naissance, décès etc... crise sanitaire ...conformément aux décrets en vigueur)	Maintien de l'IFSE
Suspension de fonctions	Pas de versement de l'IFSE au prorata de la durée d'absence
Maintien en surnombre (en l'absence de mission)	
Exclusion temporaire de fonctions	
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité de l'IFSE à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail et aux déplacements professionnels conformément à la circulaire du 20 janvier 2016

4. Part variable et facultative liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : Complément Indemnitaire Annuel - CIA :

Il est proposé un cadre de calcul du C.I.A. qui sera examiné et appliqué chaque année. Ce complément indemnitaire n'ayant aucun caractère obligatoire sera versé en fonction des possibilités financières et des critères définis ci-après :

Le montant du complément indemnitaire annuel, selon le tableau présenté ci-avant, n'excède pas :

- 15% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les agents de catégorie A ;
- 12% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les agents de catégorie B ;
- 10% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les agents de catégorie C.

Le C.I.A. sera versé annuellement, en principe en décembre ou, si les conditions ne le permettent pas, au cours du trimestre suivant.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation, sur la base des nouveaux critères suivants :

Afin de permettre une application généralisée des critères d'attribution du CIA à l'ensemble des agents, il est proposé de simplifier / uniformiser autour des 2 critères génériques principaux :

- ° d'une part, la participation à la réorganisation, adaptation du service et/ou un projet collectif ;
- ° d'autre part, l'implication, la capacité à être force de proposition et la capacité à transmettre / suppléer.

Chacun de ces 2 nouveaux critères d'attribution représentera 50% du montant prévisionnel annuel du CIA, et se verra affecté d'une proratisation selon le niveau de réalisation mesurable lors de l'évaluation annuelle de : fourchette « basse » : 0 à 30% ; fourchette « médiane » : de 31 à 75% ; fourchette « haute » : de 76 à 100 %.

A travers ces nouveaux critères d'attribution établis, il est également précisé pour la mise en application du futur dispositif communal :

- ° Que le CIA vise à récompenser les agents apportant « un plus » à la commune (apprécié à partir des critères prédéfinis) : comme par exemple, des objectifs nouveaux mis en œuvre et/ou des objectifs initiaux dépassés, la survenance d'évènement(s) et/ou de mission(s) exceptionnels.
- ° Que le CIA ne doit en aucun cas être considéré ni acquis ni systématique, et donc constituer un « sursalaire » ;

° **Que le CIA doit faire partie intégrante de l'entretien professionnel annuel, notamment dans le cadre de l'évaluation portant à la fois sur la part IFSE et sur la part CIA.**

Sur la base du compte rendu de l'entretien d'évaluation du responsable hiérarchique, le service ressources humaines synthétisera l'ensemble des propositions reçues et en calculera l'incidence financière. La direction générale procédera ensuite aux harmonisations éventuellement nécessaires et transmettra sa proposition d'attribution du CIA à l'autorité territoriale qui validera et arbitrera si nécessaire.

Bénéficiaires potentiels et modalités particulières d'attribution :

L'application/attribution de la part CIA sera proportionnelle au temps de travail.

La définition des agents éligibles, selon différentes situations/positions administratives, avec prise en compte de cas particuliers, est établie sur les bases suivantes :

- ° agents titulaires et stagiaires ayant effectué au moins 6 mois de service consécutifs sur l'exercice de référence ;
- ° Agents contractuels ayant effectué au moins 3 mois de service consécutifs sur l'exercice de référence ;
- ° Agents ayant cessé leurs fonctions (départ en retraite), ayant effectué au moins 6 mois de service consécutifs sur l'exercice de référence, hors cas de mutation, de disponibilité ou de détachement extérieur.

En cas de changement de groupe de fonction et notamment d'un passage du groupe C à B ou B à A en cours d'année (*évaluation différente*), l'évaluation annuelle portera sur le poste dont la durée occupée par l'agent sera la plus longue sur l'année N. Le montant versé sera celui correspondant au poste évalué.

5 – Maintien des montants - variabilité du régime indemnitaire antérieur :

Le montant des primes mensuelles concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du R.I.F.S.E.E.P. a été garanti voire augmenté pour la plupart des personnels pour l'année 2022. L'application des dispositions du R.I.F.S.E.E.P. décrite ci-dessus seront effective à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le Comité Technique réuni le 30 novembre 2023 a donné un avis favorable aux nouvelles dispositions relatives au RIFSEEP communal.

Ainsi, l'avis favorable donné inclut également un avis favorable la disposition particulière suivante : lorsqu'un agent se voit verser chaque mois du régime indemnitaire en plus de son traitement indiciaire, l'autorité territoriale peut décider le cas échéant de supprimer ou de diminuer le montant de ces primes ; dans ce cas, elle ne peut alors le faire que dans la mesure où la délibération ayant institué lesdites primes est suffisamment précise en la matière. En effet :

- d'une part, tout critère discriminant doit être banni (primes versées en fonction du sexe, des agents qui exercent ou non leur droit de grève, ...)
- d'autre part, la possibilité de suppression ou de diminution du régime indemnitaire fondée sur la manière de servir de l'agent (mise en place d'objectifs annuels à atteindre) doit être expressément prévue.

La mise en place en parallèle du RIFSEEP et de l'entretien professionnel annuel facilitent cette possibilité de moduler le régime indemnitaire en fonction de la manière de servir.

Les critères sont par exemple : *la valeur professionnelle, l'investissement dans la fonction, le sens du service public, le travail d'équipe, ...*

Légalement, il est donc possible de supprimer ou de diminuer le régime indemnitaire versé à un agent, en accompagnant cette faculté pour l'autorité territoriale de justifications autres que des motifs disciplinaires.

Il est donc introduit dans le RIFSEEP communal une clause particulière pouvant permettre de diminuer ou supprimer le régime indemnitaire par exemple dans les cas suivants :

- L'agent n'exerce plus tout ou partie des responsabilités et/ou des missions qui ont déterminé le versement du régime indemnitaire ;
- En se basant sur les critères précédemment énoncés : manière de servir de l'agent ;
- En cas de redressement des comptes publics de la collectivité.

Dans tous les cas, il ne doit /jamais y avoir d'automatisme entre la réduction/suppression du régime indemnitaire et la prise d'une sanction disciplinaire (CAA Paris du 27 juin 2017).

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 87 et 88 ;

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 du ministère de la Décentralisation et de la fonction publique et du ministère des Finances et des comptes publics, relative à la mise en œuvre du RIFSEEP ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;

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

Considérant l'avis unanime du comité technique en date du 30 novembre 2022 ;

Considérant que la délibération adoptée par le conseil municipal du 15 décembre 2021 portant refonte du RIFSEEP communal à compter du 1^{er} janvier 2022 doit être modifiée et/ou complétée selon les termes et dispositions préalablement déclinés ci-dessus,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, par 21 voix pour et 5 abstentions (M. Raymond (qui a donné pouvoir à P.Charrondièrre), G. Brulland (qui a donné pouvoir à K.Garel) P. Charrondièrre, A. Lasserre, K. Garel.

- **DECIDE** de la nouvelle réforme du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) à compter du 1^{er} janvier 2023 pour les cadres d'emploi concernés à compter du 1^{er} janvier 2023 ;
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant prévisionnel annuel perçu par chaque agent au titre des deux parts A et B de l'IFSE dans le respect des principes définis ci-dessus à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- **DECIDE** de prévoir et d'inscrire au budget primitif de chaque exercice les crédits nécessaires au paiement des parts IFSE et CIA du RIFSEEP communal ;
- **ABROGE**, à compter du 1^{er} janvier 2023, la délibération du 15 décembre 2021 instaurant le RIFSEEP communal.

En mairie, le 14 décembre 2022
Affiché le 15 décembre 2022



Pour extrait conforme
Le Maire
Marc PÉCHOUX