

**LE CENDRE**

DEPARTEMENT DU PUY-DE-DOME  
ARRONDISSEMENT DE CLERMONT-FERRAND

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Date de la convocation : 23 mai 2024

Date et heure de la séance : 29 mai 2024 à 18h30

Nombre de conseillers municipaux : 29

Nombre de présents : 22

Absents avec procuration : 7

Absents : 0

**Présents** : Mmes Nastascia ACCOT et Jacqueline BOLIS – M. Damien BONJEAN - Mme Sandrine BONNET - MM. Jean-Marc BRUSTEL, Jacques DUBOISSET, Florian CATINOT, Thibaut FABRY et Pierre FERNAND - Mmes Christelle GERMAIN et Adrienne LIBIOUL - M. Pierre MESURE – Mmes Christel MARCHENAY et Aurélie MÉJEAN-LAIRE - M. Sébastien MORIN - Mmes Sylvie PARIS et Vanessa PASDELOUP - MM. Bruno PONTRUCHER, Jean-Paul PRESLE, Hervé PRONONCE et Jean-François RAZAVET - Mme Karine VALLUY.

**Absents avec procuration** : M. Nicolas BERNARD procuration à M. Bruno PONTRUCHER - M. Ludovic DEPLAGNE procuration à M. Jean-Paul PRESLE – Mme Margaux FOURTIN procuration à Jean-François RAZAVET – M. José MAGALHAES procuration à Sylvie PARIS - Mme Sabrina LARRIEU procuration à Mme Jacqueline BOLIS - Mme Valérie MONTEIRO procuration à Christel MARCHENAY – M. Mickaël VAZ LAVRADOR procuration à Mme Adrienne LIBIOUL.

**Absents** :**Secrétaire de séance** : Mme Karine VALLUY**Président de séance** : M. Hervé PRONONCE**N° 24/05/29/010**

**OBJET : Réexamen du R.I.F.S.E.E.P. (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).**

Madame BOLIS rappelle à l'assemblée que par une délibération en date du 25 mars 2019, le Conseil municipal a institué, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 et après avis du Comité technique, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), au bénéfice des agents de la commune qui pouvaient alors y être éligibles.

Ont ainsi été concernés les agents municipaux relevant de huit cadres d'emplois, listés dans la délibération précitée. Par une délibération en date du 12 novembre 2020, deux nouveaux cadres d'emplois de la filière technique sont venus compléter la liste initiale.

Le RIFSEEP est pour rappel composé de deux parts distinctes que sont l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et le CIA (Complément indemnitaire annuel).

L'article 2 du décret 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, définit trois critères professionnels que les employeurs publics

doivent impérativement prendre en considération pour définir le montant du RIFSEEP, à savoir :

- 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.

Soucieuse d'instaurer un régime indemnitaire permettant de garantir équité et égalité de traitement entre les agents, la commune avait souhaité, lors de la mise en place du RIFSEEP et bien que les textes ne l'imposent pas, définir des sous critères internes pour chacun des trois critères professionnels ci-avant rappelés. Ces sous critères, listés dans la délibération du 25 mars 2019, permettent aujourd'hui encore d'éclairer efficacement et de façon objective la décision de l'autorité territoriale lors de la cotation de chacun des postes de travail. Dans la pratique, l'autorité territoriale associe à chacun de ces sous-critères des points, dont les bornes s'entendent jusqu'à présent ainsi qu'il suit :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Niveau hiérarchique du poste : de 0 à 40 points
  - Nombre de collaborateurs encadrés : de 0 à 4 points
  - Niveau de responsabilité lié aux missions : de 0 à 8 points
  - Services fonctionnels : de 0 à 4 points
  - Transversalité des missions principales : de 0 à 2 points
  - Conduite de projets stratégiques : de 0 à 5 points
  - Conduite de projets : de 0 à 2 points
  - Conseil aux élus : de 0 à 2 points
  - Organisation du travail des agents, gestion des plannings : de 0 à 1 point
  - Préparation et/ou animation de réunions : de 0 à 1 point
  - Délégation de signature : de 0 à 1 point
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Niveau de diplôme ou de qualification attendu sur le poste : de 1 à 7 points
  - Complexité, niveau de technicité du poste : de 0 à 4 points
  - Connaissances requises : de 1 à 4 points
  - Niveau de nécessité d'actualisation des connaissances : de 1 à 3 points
  - Degré d'autonomie accordé au poste : de 0 à 4 points
  - Habilitation(s) et/ou certification(s) : de 0 à 2 points
  - Rareté de l'expertise : de 0 à 5 points
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Engagement de la responsabilité financière : de 0 à 3 points
  - Engagement de la responsabilité juridique : de 0 à 3 points
  - Responsabilité pour la sécurité d'autrui : de 0 à 3 points
  - Risque d'agression (verbale ou physique) : de 0 à 2 points
  - Typologie des interlocuteurs (élus, administrés, partenaires extérieurs) : de 0 à 3 pts
  - Risque d'accident ou de blessure : de 0 à 3 points
  - Obligation d'assister aux instances : de 0 à 2 points
  - Exposition aux risques de contagion : de 0 à 1 point
  - Impact direct sur l'image de la collectivité : de 0 à 2 points
  - Effort physique : de 0 à 1 point



- Contraintes météorologiques : de 0 à 1 point
- Sujétions horaires non valorisées par ailleurs : de 0 à 1 point

Outre ces critères internes de cotation des postes, la délibération du 25 mars 2019 a également défini des critères de valorisation de l'expérience professionnelle de l'agent qui occupe le poste. La modulation ainsi définie peut représenter une majoration allant jusqu'à 20% du montant de l'IFSE initialement fixée par la cotation du poste, le tout dans la limite globale des plafonds applicables aux corps de référence de l'Etat. Ces critères sont pour l'heure définis ainsi qu'il suit :

- Prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent :
  - Expérience professionnelle, en lien direct avec le poste, acquise auprès d'autres employeurs (publics ou privés) : de 0 à 5% de la cotation du poste
  - Connaissance de l'environnement territorial : de 0 à 5% de la cotation du poste
  - Degré de maîtrise et de connaissance du poste : de 0 à 10% de la cotation du poste

Afin de déterminer le montant des indemnités, est associée à ce système de cotation une valeur du point, laquelle avait été déterminée par l'autorité territoriale lors de la mise en place du RIFSEEP. Elle avait été définie par division du montant total des régimes indemnitaires antérieurement versés par le nombre total de points des cotations initiales des postes et expériences des agents les occupant, à périmètre strictement identique.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, le point de cotation IFSE a une valeur de 9.167 euros bruts.

Il est également rappelé que les agents, pour lesquels la cotation de leur poste et de leur expérience professionnelle aurait dû conduire à un montant d'IFSE inférieur à leur régime indemnitaire préalable, se sont vus attribuer un complément indemnitaire « différentiel IFSE » visant à maintenir le montant de leur ancien régime indemnitaire.

Ce complément différentiel, qui ne constitue pas une composante à part entière de l'IFSE, n'a pas vocation à demeurer pérenne.

S'agissant du Complément indemnitaire annuel, il tient compte pour rappel et selon les termes de la délibération de 2019, de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Son versement est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale. Cette dernière en décide, le cas échéant en considération des six critères définis par la délibération du 25 mars 2019 :

- Niveau de réalisation des objectifs fixés pour l'année passée
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Sens du service public
- Capacité à travailler en équipe et contribution au collectif de travail
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

L'engagement professionnel et la manière de servir sont appréciés et actés lors de l'entretien professionnel annuel. La réalisation effective de cet entretien conditionne le versement du CIA. L'autorité territoriale considère cependant que cette appréciation n'est significative et qu'elle ne lui permet de décider de l'octroi d'un CIA médian, minoré de 50% ou majoré de 50%, que lorsque l'agent a effectivement exercé ses fonctions pendant au moins six mois au cours de l'année de référence.

Il est rappelé que le CIA médian est actuellement fixé pour un temps plein et pour une année complète à hauteur de 130.00 € bruts.

L'article 2 du décret 2014-513 du 20 mai 2014 précité prévoit en outre la définition de groupes de fonctions auxquels correspondent des montants plafonds de régime indemnitaire applicables à chacun des corps d'Etat de référence. À l'échelle de la commune et en application du principe de parité, ces groupes de fonctions permettent principalement de garantir que les fonctionnaires territoriaux de la commune ne bénéficient pas d'un régime indemnitaire plus avantageux que celui de leurs homologues de l'Etat.

Lors de la mise en place du RIFSEEP, l'autorité territoriale a ainsi classé les agents dans sept groupes de fonctions. Chaque arrêté individuel d'octroi ou de modification du RIFSEEP fait référence à l'un de ces sept groupes de fonctions, qui s'entendent comme suit :

- C2 : Agents de catégorie C occupant des postes d'exécution sans encadrement ni technicité particulière
- C1 : Agents de catégorie C occupant des postes avec encadrement et/ou technicité particulière
- B3 : Agents de catégorie B occupant des postes d'application sans encadrement ni technicité particulière
- B2 : Agents de catégorie B occupant des postes d'application avec encadrement ou technicité particulière
- B1 : Agents de catégorie B occupant des postes d'application avec encadrement et technicité particulière
- A2 : Agents de catégorie A occupant des postes de conception et de direction de service ou de pôle
- A1 : Agents de catégorie A occupant des postes de conception et de direction générale

Le RIFSEEP ainsi défini, représente actuellement une charge annuelle pour la collectivité de près de 200 000 euros.

Après plusieurs années d'application, l'autorité territoriale constate aujourd'hui que les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, telles qu'elles ont été décidées en 2019 pour les agents de la commune, sont opérationnelles et qu'elles donnent globalement satisfaction. Elles s'avèrent en effet parfaitement adaptées à la taille et aux spécificités de la collectivité. La cotation de chaque poste, associée à la prise en considération de l'expérience de l'agent qui l'occupe, conduit à une réelle équité entre les agents.

Considérant cependant que des montants de régime indemnitaire qui n'évolueraient pas dans le temps pourraient conduire à une perte d'attractivité de la commune et à une baisse du pouvoir d'achat des agents, le Conseil Municipal est invité à opérer un réexamen du RIFSEEP, conformément aux termes de la délibération du 25 mars 2019, sans pour autant remettre en question son fondement.

Il vous est tout d'abord précisé que l'avis du Comité Social Territorial de la commune, sur ce projet de réexamen du RIFSEEP, a été recueilli le 21 mai 2024. Les collègues des représentants du personnel et de la collectivité ont tous deux émis un avis favorable unanime. La Commission en charge du personnel communal a également été consultée sur cette question ce même 21 mai 2024. Elle a rendu un avis favorable unanime.

Dans le cadre de ce réexamen, il est en premier lieu proposé au Conseil Municipal de revoir à la hausse les bornes applicables à certains critères de cotation de l'IFSE fonction, ainsi qu'il suit :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Niveau hiérarchique du poste : de **2** à 40 points
  - Niveau de responsabilité lié aux missions : de **1** à 8 points
  - Organisation du travail des agents, gestion des plannings : de 0 à **2** points
  
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Complexité, niveau de technicité du poste : de **1** à 4 points
  - Degré d'autonomie accordé au poste : de **1** à 4 points
  - Rareté de l'expertise : de 0 à **10** points
  
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Effort physique : de 0 à **2** points
  - Contraintes météorologiques : de 0 à **2** points.

En second lieu, il est proposé au Conseil Municipal que la modulation liée à l'expérience professionnelle continue non seulement de valoriser la diversité et la richesse du parcours professionnel d'un agent, d'apprécier son niveau de connaissance de l'environnement territorial et son degré de maîtrise et de connaissance de son poste, comme cela est actuellement le cas, mais aussi qu'elle permette de valoriser la richesse et la diversité de l'expérience professionnelle acquise par l'agent durant sa carrière au sein de la commune.

Il vous est ainsi proposé de porter la part liée à l'expérience professionnelle de l'agent qui occupe le poste de 20 à **25%** de la cotation initiale du poste, de définir un quatrième critère d'appréciation de l'expérience et de modifier les bornes applicables à certains critères, ainsi qu'il suit :

- Prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent :
  - Expérience professionnelle, en lien direct avec le poste, acquise auprès d'autres employeurs (publics ou privés) : de 0 à 5% de la cotation du poste
  - Connaissance de l'environnement territorial : de 0 à 5% de la cotation du poste
  - **Richesse et diversité de l'expérience professionnelle acquise durant la carrière au sein de la commune : de 0 à 7.5% de la cotation du poste**
  - Degré de maîtrise et de connaissance du poste : de 0 à **7.5%** de la cotation du poste.

En complément de ces modifications, il est également proposé au Conseil Municipal de porter :

- La valeur du point de cotation IFSE de 9.167 euros bruts à 10.00 euros bruts (+9.1%) ;
- La valeur du CIA médian à temps plein et pour une année complète de 130.00 euros bruts à 140.00 euros bruts (+7.7%).

L'ensemble du dispositif ci-dessus proposé conduit à une revalorisation globale du RIFSEEP à hauteur de 54 000 euros par an, soit environ 31 500 euros pour 2024 (mise en place proposée au 1<sup>er</sup> juin 2024).



Afin de clarifier la portée ou les modalités d'application de certains points de la délibération initiale, le Conseil Municipal est également invité à décider que :

- Seuls les agents relevant de la filière culturelle et de la filière sécurité demeurent désormais hors du champ d'application du RIFSEEP. Les agents concernés continuent à percevoir leur régime indemnitaire actuel et de se voir appliquer les dispositions de la délibération n° 19/03/25/016, fixant les conditions de maintien, de réduction ou de suppression du régime indemnitaire des agents relevant de cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP ;
- La modulation de l'IFSE du fait de certaines missions spécifiques et/ou le complément indemnitaire différentiel, lorsqu'il est versé pour permettre de maintenir le montant de l'ancien régime indemnitaire de l'agent, ne peuvent pas faire l'objet d'une ou plusieurs ligne(s) spécifique(s) sur le bulletin de paie. Ces éléments demeurent en revanche clairement spécifiés et quantifiés dans les arrêtés individuels d'attribution ou de modification de l'IFSE ;
- Les avancements d'échelon, de grade ou au titre de la promotion interne demeurent sans effet sur l'indemnité différentielle de maintien de l'ancien régime indemnitaire lorsqu'ils ne s'accompagnent pas d'une révision à la hausse du régime indemnitaire. En pareilles situations, l'indemnité différentielle de maintien de régime indemnitaire demeure acquise dans sa totalité, au plus jusqu'à la date du prochain changement de fonctions choisi par l'agent ou jusqu'à son extinction. Cette indemnité différentielle vise en effet à maintenir un niveau de régime indemnitaire et non pas un niveau de rémunération totale.
- L'indemnité différentielle de maintien de l'ancien régime indemnitaire a vocation à s'éteindre progressivement, au gré des revalorisations périodiques de l'IFSE ou de toute autre indemnité qui viendrait la compléter ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) relatif à une année N ne peut être octroyé que si l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent au cours de l'année N en question ont pu être appréciés lors d'un entretien professionnel et que si l'agent a été effectivement présent au moins six mois au cours de cette même année N. Ces deux conditions ne font cependant pas obstacle aux conditions statutaires et de durée de contrat définies dans la délibération d'origine ;
- Le Maire ou l'Adjoint délégué au personnel communal peut décider, au vu de l'avis du supérieur hiérarchique direct dans le compte-rendu d'entretien professionnel et lorsque les conditions d'octroi sont remplies, de l'attribution individuelle d'un CIA médian, d'un CIA majoré de 50% ou d'un CIA minoré de 50%, en considération de la manière de servir d'un agent et de son engagement professionnel ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est suspendu durant un congé de longue maladie, de maladie longue durée ou de grave maladie, en application du principe de parité ;

Pour finir, le Conseil Municipal est invité à :

- **Décider** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1<sup>er</sup> juin 2024**
- **Inscrire** chaque année, les crédits correspondants au budget de l'exercice.

**Les propositions du rapporteur, mises aux voix, sont adoptées et converties en délibération.**

**ADOPTE À L'UNANIMITÉ**

**POUR EXTRAIT CONFORME.**

La Secrétaire de Séance,

**Karine VALLUY**



Le Maire,

**Hervé PRONONCE**

La présente délibération peut faire l'objet dans un délai de deux mois à compter de sa transmission en Préfecture et de sa publication, d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de CLERMONT-FERRAND. Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

**ACTE EXECUTOIRE**

Publié le **30/05/2024**

Reçu en préfecture le **30/05/2024**

La Directrice Générale des Services,

  
**Caroline SOULIGOUX.**