

COMMUNE DE SERGY

REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

*DEPARTEMENT DE
L'AIN*

L'An deux mille vingt-quatre, le quatorze mai
Le Conseil Municipal de Sergy s'est réuni en session
ordinaire, Marie Annexe à 20 heures 30 minutes sous la
présidence de Mme Catherine MOINE, Maire.

*Affichage de la convocation
7 mai 2024*

Nombre de conseillers présents et représentés : 17

Nombre de pouvoirs : 3

Présents : Mme Catherine MOINE, Mme Isabelle PICHARD, M. Philippe RICO, Mme Amélie MICHAUD, M. Mickaël SIMON, M. Sébastien YVES, M. Denis LINGLIN, M. Fausto SCHIRRU, Mme Alexandra TECHER, Mme Jennifer BASILIO, Mme Elise MOINE, M. Paolo MARTINELLI, Mme Tiphaine PROST, M. Eric VEYRUNES.

Pouvoir : M. Jean-Claude CLEMENT donne pouvoir à M. Paolo MARTINELLI, Mme Régine CHEVALLET donne pouvoir à Mme Catherine MOINE, M. Eric BORDIER donne pouvoir à M. Mickaël SIMON

Secrétaire de séance : Mme Tiphaine PROST

N°2024.025 Objet – Délibération portant sur la refonte globale du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Madame le Maire expose que la Commune de Sergy a souhaité engager une réflexion sur sa politique de rémunération afin d'augmenter son attractivité lors des recrutements et permettre une fidélisation de ses agents compte tenu du niveau de vie de notre région, tout en répondant aux enjeux de valorisation des compétences, d'harmonisation et d'équité.

Par conséquent la Commune de Sergy souhaite poser les bases d'une politique salariale qui permet d'assurer une cohérence interne mais aussi externe.

Madame le Maire rappelle que le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique.

Le RIFSEEP est lui divisé en deux parties, l'IFSE et le CIA. L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

Le CIA quant à lui est une prime facultative qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret modifié 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

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

Vu les arrêtés suivants :

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 d'Etat,
- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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,
- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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,
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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,
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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,
- Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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 la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

Vu l'ensemble des délibérations relatives au régime indemnitaire de la commune de Sergy,

Considérant qu'il convient de modifier les modalités du régime indemnitaire de la commune donnant lieu à l'adoption du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Les dispositions communes à la mise en place de l'IFSE et du CIA

Article 1 : les bénéficiaires du RIFSEEP

Les bénéficiaires du RIFSEEP sont :

- Les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, non complet ou à temps partiel.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, contrat unique d'insertion, contrat d'accompagnement dans l'emploi, ...) ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP.

La collectivité verse l'équivalent du RIFSEEP à tous les cadres d'emplois y ouvrant droit en application des textes réglementaires.

Article 2 : Les groupes de fonctions

Les fonctions de la collectivité sont réparties au sein de 5 groupes de fonctions (dont 1 groupe pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A, 2 groupes pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B et 3 groupes pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C) au regard des critères professionnels suivants :

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

Ces groupes de fonctions sont les suivants :

Groupe de fonction	Définition du groupe de fonction
A1	Fonction de direction des services
B1	Fonctions de catégorie B assurant un lien fonctionnel avec d'autres services de la commune, pour la gestion et l'animation de projets, possédant une expertise spécifique (technicité métier). Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées. Fonctions à technicité particulière.
B2	Fonctions opérationnelles de catégorie B sans mission de coordination, portant sur l'exécution de plusieurs tâches. Fonctions de spécialistes possédant une expertise spécifique. Fonctions de gestion de procédures usuelles. Fonctions à technicité usuelle.
C1	Fonctions d'encadrement de proximité ou de responsabilité adjointe d'encadrement. Fonctions de catégorie C requérant une technicité élevée et/ou associées à une sujétion particulière (pilotage de projet). Fonctions spécialisées – à technicité particulière – avec compétences métiers spécifiques.
C2	Fonctions d'exécution opérationnelles de catégorie C dont les missions ont un impact direct sur la qualité du service.

Article 3 : Les règles de cumul

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA – indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires ou complémentaires, astreintes) ;
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PREAD) ;
- L'indemnité exceptionnelle de compensation de perte de rémunération (CSG) ;
- L'indemnité de résidence.

Les dispositions propres à l'Indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE)

Article 4 : Les montants de l'IFSE

Le montant individuel d'IFSE est versé au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction selon le référentiel fonctions, compte tenu des montants planchers et plafonds d'IFSE déterminés par groupe de fonction dans le respect du cadre réglementaire en vigueur.

Les montants planchers et plafonds d'IFSE sont présentés dans le tableau en annexe 1.

Par principe, le versement de l'IFSE est mensuel.

Le montant mensuel d'IFSE sera, à deux reprises dans l'année civile, majoré d'un montant équivalent à la moitié du traitement indiciaire brut (+ NBI le cas échéant) du mois de référence. Cette majoration de l'IFSE sera appliquée, par principe, sur les salaires des mois de juin et de novembre.

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

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les enveloppes globales de RIFSEEP définies en annexe de la présente délibération et fixées quoi qu'il en soit par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Article 5 : Le versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail (y compris pour les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique), c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectué.

L'IFSE est intégralement maintenue : en cas de congé annuel, d'autorisation spéciale d'absence, de congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident du travail ou maladie professionnelle), congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et décharge de service pour mandat syndical.

En application du décret n°2010-997 du 26 août 2010, la part IFSE suivra le sort du traitement en cas d'absence pour maladie ordinaire, maladie professionnelle et accident de service.

En cas de congés de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM), et en cas de suspension de fonctions ou de grève, l'IFSE est maintenue. Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent également acquises.

En cas de temps partiel thérapeutique, le montant d'IFSE est fixé au prorata de la quotité de travail effectif de l'agent sauf s'il fait suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (maintien à 100%).

Article 6 : Le réexamen du montant de l'IFSE

6.1. Dispositions générales

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;
- Au minimum tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

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 sur décision de l'autorité territoriale.

6.2. Evolution de l'IFSE en cas de mobilité

En cas de changement de fonction au sein du même groupe de fonction, l'agent conserve le montant de l'IFSE du groupe de fonction.

En ce qui concerne les changements de groupes de fonction, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen selon les modalités suivantes :

- En cas d'un changement vers un groupe de fonction d'un niveau supérieur, le montant d'IFSE est réexaminé par l'autorité territoriale compte tenu de la prise de responsabilité ;
- En cas d'évolution vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur, le montant d'IFSE est réexaminé par l'autorité territoriale ;
- En cas d'évolution contrainte vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur pour raison de reclassement médicale ou de réorganisation collective de service imposée par la collectivité, le montant d'IFSE du groupe de fonction initial est maintenu.

Les dispositions propres au Complément indemnitaire annuel (CIA)

Article 7 : Le principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

Article 8 : Les modalités d'attribution individuelle du CIA

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant individuel du CIA compris entre 0 et 100% du montant maximal par groupe de fonctions fixé par la présente délibération (annexe 1), et est déterminé au regard :

- Des plafonds de CIA réglementaires ;

- D'une enveloppe budgétaire globale qui est définie chaque année au regard des possibilités budgétaires de la commune de Sergy ;
- Des critères définis par la commune de Sergy dans le support d'évaluation et des résultats des évaluations annuelles qui en découlent ;
- Des compétences professionnelles et techniques (notamment capacité à entretenir et développer ses compétences, se former, capacité à rendre compte de son travail) ;
- Des capacités d'adaptation ;
- Des qualités relationnelles (notamment courtoisie, disponibilité, capacité à travailler en équipe) ;
- De l'implication dans le travail (notamment ponctualité et respect des horaires de travail, présence au sein des services – assiduité) ;
- De l'efficacité dans l'emploi (notamment esprit d'initiative dans l'intérêt du service, respect des échéances, respect des consignes et procédures) ;
- De l'engagement professionnel par l'atteinte des objectifs fixés en N-1.

Par ailleurs, les plafonds de CIA sont modulés :

- Au prorata du temps de travail de l'agent (temps complet, non complet, partiel) ;
- Au prorata du temps de présence effectif pour les agents nouvellement recrutés et sous réserve d'une présence de plus de 6 mois sur la période de référence ;
- Au prorata des éventuelles absences pour indisponibilité physique.

Ces montants seront déterminés sur proposition des Responsables, après avis d'une commission d'harmonisation et arbitrages définitifs de la direction.

Les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les enveloppes globales de RIFSEEP définies en annexe de la présente délibération et fixées quoi qu'il en soit par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Article 9 : Périodicité et modalité de versement du CIA

Le complément indemnitaire annuel est versé selon un rythme annuel en une seule fraction au mois de mars de chaque année, sur la base de l'entretien professionnel et des critères précités de l'année N-1 ; par exception, le versement du CIA pourra être opéré mensuellement.

Les dispositions générales

Article 10 : Montant de référence

Des montants de référence sont déterminés par groupes de fonctions pour les agents appartenant aux différentes filières, catégories hiérarchiques, cadres d'emplois et grades.

Groupes de fonction		Cadres d'emploi	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond Global
A1	Fonction de direction des services	Attaché territorial Secrétaire de Mairie A	36 210 €	6 390 €	42 600 €
B1	Fonctions de catégorie B assurant un lien fonctionnel avec d'autres services de la commune, pour la gestion et l'animation de projets, possédant une expertise spécifique (technicité métier). Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées. Fonctions à technicité particulière	Rédacteur territorial Technicien territorial Animateur	17 860 €	2 000 €	19 860 €
B2	Fonctions opérationnelles de catégorie B sans mission de coordination, portant sur l'exécution de plusieurs missions. Fonctions de spécialistes possédant une expertise spécifique. Fonctions de gestion de procédures usuelles. Fonctions à technicité usuelle.	Rédacteur territorial Technicien territorial Animateur	16 700 €	1 500 €	18 200 €
C1	Fonctions d'encadrement de proximité ou de responsabilité adjointe d'encadrement. Fonctions de catégorie C requérant une technicité élevée et/ou associées à une sujétion particulière (pilotage de projet) Fonctions spécialisées – à technicité particulière – avec compétences métiers spécifiques.	Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique Adjoint d'animation ATSEM	11 600 €	1 000 €	12 600 €
C2	Fonctions d'exécution opérationnelles de catégorie C dont les missions ont un impact direct sur la qualité du service.	Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique Adjoint d'animation ATSEM	11 200 €	800 €	12 000 €

Article 11 : L'entrée en vigueur du dispositif

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1^{er} juin 2024**.

Le Conseil municipal après en avoir délibéré, à l'unanimité des votants

- **INSTAURE** le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **ABROGE** les délibérations antérieures sur le régime indemnitaire ;
- **RAPPELLE** que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le montant de chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants ;
- **DIT QUE** les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;
- **AUTORISE** Madame le Maire à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

Ainsi délibéré, les jours et an que dessus,
Pour extrait conforme et certification du caractère
exécutoire de la présente délibération.

A Sergy, le 14 mai 2024

Le Maire, C. MOINE

