

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE VOIVRES LES LE MANS (Sarthe)

DATE CONVOCATION

5 décembre 2024

DATE D’AFFICHAGE

5 décembre 2024

Nombre de conseillers

en exercice : 14

présents : 13

votants : 14

L’AN DEUX MIL VINGT QUATRE, MARDI 10 DÉCEMBRE A DIX NEUF HEURES, le Conseil municipal, légalement convoqué s’est réuni à la salle communale en séance publique sous la présidence de Madame Martine COUET, Maire.

Etaient présents : Mme COUET, Mme LE DRÉAU, M. LECERF, M. BARRIER, M. BELFORT, M. COLIN, M. DEGOULET, Mme DEMAYA, M. FIMIEZ, Mme GUYON, , Mme JODEAU BELOTTI, M. JOUSSE, M. OLLIVIER.

Absents excusés :

Mme DESBOIS donne procuration à Mme LE DRÉAU

Absent non excusé :

Néant

Secrétaire de séance : M. Fabien LECERF

5. Révision du RIFSEEP

Délibération DE04-10122024

Suite à la création du poste d’agent de maîtrise, la délibération concernant le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel) doit être mise à jour.

Après avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Sarthe, il est proposé de modifier la précédente délibération telle que ci-dessous :

Cette nouvelle délibération abroge et remplace la précédente.

Mme le Maire rappelle à l’assemblée :

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-4 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 modifié 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°2014-1526 du 16 décembre 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 l'avis du comité social territorial en date du 26 novembre 2024,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la révision du RIFSEEP,

Le Maire propose à l'assemblée,

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public recrutés au minimum pour 12 mois

Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il est proposé d'instaurer ces deux parts.

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. En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, la somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Le montant accordé au titre de l'IFSE ne peut dépasser le plafond fixé pour la fonction publique d'Etat correspondant à cette part.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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

Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Définition des groupes de fonctions : 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 classification des emplois dans les groupes de fonctions : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
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
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

La part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...)
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...)
- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants :

Catégorie B : 2

Catégorie C : entre 1 et 3 selon le cadre d'emploi

Définition des critères pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle (lors de l'entretien professionnel) :

- Les résultats professionnels et la réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise
- La contribution à l'activité du service
- La disponibilité et l'adaptabilité

Article 4 : Classification des emplois et plafonds

Cadre d'emploi des Rédacteurs :

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% IFSE	montant	
Groupe B 1	Secrétariat de mairie Secrétaire générale	17480	2380	19860	6000	20	1200	7200

Cadre d'emploi des Adjoints administratifs :

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% IFSE	montant	
Groupe C 1	Responsabilité d'un service	11340	1260	12600	3200	25	800	4000
Groupe C 2	Agent d'exécution en position d'accueil du public, nécessitant une capacité de maîtrise de soi	10800	1200	12000	1000	30	300	1300
Groupe C 3	Agent d'exécution	10800	1200	12000	900	31	280	1180

Cadre d'emploi des Adjoints d'animation :

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% IFSE	montant	
Groupe C 1	Encadrement de proximité. Responsabilité d'un service	11340	1260	12600	3200	25	800	4000
Groupe C 2	Emploi nécessitant une expertise, une qualification ou une expérience professionnelle	10800	1200	12000	1000	30	300	1300
Groupe C 3	Agent d'exécution	10800	1200	12000	900	31	280	1180

Cadre d'emploi des ATSEM :

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% IFSE	montant	
Groupe C 1	Responsabilité d'un service	11340	1260	12600	3200	25	800	4000
Groupe C 2	Emploi nécessitant de la technicité, une expérience professionnelle ou une qualification et une adaptabilité à la spécificité de l'encadrement dévolue au poste (double-encadrement)	10800	1200	12000	1000	30	300	1300

Cadre d'emploi des Agents de maitrise :

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% IFSE	montant	
Groupe C 1	Encadrement de proximité. Responsabilité d'un service	11340	1260	12600	3200	25	800	4000
Groupe C 2	Emploi nécessitant une expertise, une qualification ou une expérience professionnelle	10800	1200	12000	1000	30	300	1300

Cadre d'emploi des Adjoints techniques :

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% IFSE	montant	
Groupe C 1	Responsabilité d'un service	11340	1260	12600	3200	25	800	4000
Groupe C 2	Emploi nécessitant une expertise, une qualification ou une expérience professionnelle	10800	1200	12000	1000	30	300	1300
Groupe C 3	Agent d'exécution	10800	1200	12000	900	31	280	1180

Article 5 : Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

Exemples de critères	Exemples d'indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences Initiative – force de proposition Diffuse son savoir à autrui
Formations suivies	Niveau de la formation – nombre de jours de formation réalisés – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité / mobilité Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

Article 6 : Modalités de versement

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

La part variable est versée annuellement, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

Article 7 : Sort des primes en cas d'absence

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat, à savoir :

Le versement du RIFSEEP est maintenu pendant les périodes de congés annuels, congés de maladie ordinaire, (le régime indemnitaire est donc maintenu pendant trois mois puis réduit de moitié pendant neuf mois), congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congés de maternité, paternité et d'adoption, temps partiel thérapeutique, période préparatoire au reclassement (PPR)

Les primes et indemnités seront maintenues dans les proportions suivantes en cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie :

- 33 % la première année
- 60 % les deuxième et troisième années

Ces dispositions ne concernent pas les agents placés en congé de longue durée. Dans ce cas, le régime indemnitaire ne sera pas maintenu.

Article 8 : Maintien à titre personnel

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

Article 9 : Règles de cumul

L'IFSE est cumulable avec :

- L'IHTS (Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, heures de dimanche...),

Article 10 :

Cette délibération abroge la délibération n°DE04-03092019 du 3 septembre 2019 relatives à la mise en place du RIFSEEP.

Article 11 :

L'organe délibérant, DECIDE d'adopter à compter de janvier 2025, le régime indemnitaire ainsi proposé.

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

Fait à Voivres-lès-le-Mans
Le 11 décembre 2024

Le Maire
Martine COUET

Le secrétaire de séance
Fabien LECERF

