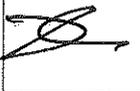


**SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 03 JUIN 2024**

**DELIBERATION N°2024\_076**

**MISE A JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS,  
DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES  
AGENTS MUNICIPAUX (RIFSEEP)**

Paraphe



L'an deux-mil-vingt-quatre, le trois du mois de juin à dix-neuf heures et trente minutes, le Conseil Municipal de la Commune de Ruy-Montceau (Isère), dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de Monsieur le Maire, Denis GIRAUD.

Nombre de conseillers en exercice : 26

Date de la convocation : 28 mai 2024

Quorum : 14

**Présents :** Denis GIRAUD, Jean-Luc VERJAT, Christine GAGET, Frédérick CHATEAU, Mireille BARBIER, Karen ANDREIS, Eric SCHULZ, Karine PLATEAU, Marie-Pierre FERLET, Virginie MARIN, Aristide RICCIARDONE, Olivier MARIE-CLAIRE, Guy RABUEL, Jacqueline RABATEL, Jean-Jacques HYVER, Lilian RENAUD, Madeleine HANUS, Régine COLOMB, Pascal FARIN, Elisabeth SKRZYPCZAK, Jean-Marc SAÏNO, Elidia BERENFELD (à partir du 2<sup>ème</sup> point de l'ordre du jour).

**Excusés :** Enguerrand BONNAS (pouvoir à Eric SCHULZ), Stéphane VEYET (pouvoir à Virginie MARIN), Didier de BELVAL (pouvoir à Christine GAGET)

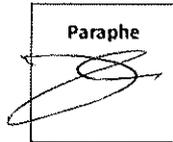
**Absente :** Véronique REBOUL

**Nombre de membres présents ou ayant donné pouvoir :** 25

**Secrétaire de séance :** Karine PLATEAU

Le Maire présente le projet d'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux pour tirer les enseignements de la mise en place du RIFSEEP.

En conformité avec la réglementation, des objectifs ont été définis par les élus pour faire évoluer le régime indemnitaire, en maintenant le principe d'en faire bénéficier l'ensemble des agents communaux de façon lisible et transparente, en prenant en compte, pour la partie fixe plus finement les responsabilités liées à l'encadrement en fonction du nombre d'agents, l'expertise et la technicité ainsi que certaines sujétions particulières, ceci indépendamment des grades et des situations statutaires des agents. La partie variable identifie clairement les attentes, les distingue selon la catégorie, retire le critère d'atteinte d'un objectif collectif de service et s'appuie sur une fiche d'évaluation différenciant la satisfaction des attentes courantes et les signes exceptionnels d'engagement.



*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 premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*

*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 dans la fonction publique de l'état,*

*Vu la circulaire DGCL / DGFP du 03/04/2017,*

*Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application du décret n°2014-513 du 20/05/2014 modifié par le décret du 27 décembre 2016 relatif au RIFSEEP,*

*Vu les délibérations du conseil municipal n°2005/12/03, n°2006/03/11, n°2008/09/12, n°2017\_87, 2018\_82, 2021\_100, 2022\_091 relatives au régime indemnitaire,*

*Vu les saisines du Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion de l'Isère,*

*Considérant le retour d'expérience de la mise en place du RIFSEEP depuis 2021,*

*Entendu l'exposé du Maire,*

**Le Conseil, après en avoir délibéré, à l'unanimité,**

**Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,**

**DECIDE des dispositions et principes suivants structurant la refonte du régime indemnitaire :**

**Article 1** : Les délibérations susvisées relatives au régime indemnitaire sont abrogées à compter de la mise en application de la présente délibération.

**Article 2** : Le nouveau Régime indemnitaire est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

**Article 3** : Le régime indemnitaire ainsi refondu sera versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires en situation d'activité, et aux contractuels de droit public, les contrats aidés et contrats d'apprentissage n'étant pas éligibles au RIFSEEP.

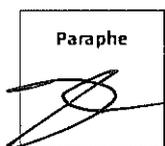
**Article 4** : Le régime indemnitaire comprend une part fixe correspondant à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), versée mensuellement, basée sur des niveaux de responsabilités et critères de répartition dans 5 groupes. Le montant de l'IFSE est calculé en additionnant le complément de salaire (de droit pour tous les agents) et les montants inscrits dans les colonnes suivantes (si le critère est rempli) ainsi tels que défini ci-dessous :

Paraphe


**RIFSEEP Part Fixe** (IFSE : Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise)

## Caractérisation

niveau de responsabilité	technicité/expertise	Sujétions particulières, exposition
Agent d'exécution Cat C	maîtrise réglementation et savoir-faire liée à la mission	adaptabilité, disponibilité, risques psychosociaux, bruit/posture, mécanique/thermique/chimique/intempéries, ..
Agent spécialisé Cat B	accompagnateur de proximité pour optimiser tâches selon planning défini, responsable des équipements à disposition	garant respect process et force de proposition d'amélioration, risques psychosociaux, mécaniques, chimiques, thermiques, ..)
Chef de service Cat B	management de proximité, organisation des planning, connaissance liées aux fonctions	horaires, disponibilité (imprévus, accroissement activité) risques psychosociaux
Direction des services techniques Cat A	Direction d'un service, Management, gestion des marchés publics, connaissance liées au service (normes, habilitations, préventions risques professionnels,..)	Astreintes climatiques, exposition risques psychosociaux, mécaniques, intempéries
Direction générale des services Cat A	Encadrement, organisation et management des services, veille juridique, sécurisation actes administratifs, gestion budgétaire, relations élus-agents	Gestion évènements imprévus, horaires/disponibilité (réunions), exposition aux risques psychosociaux



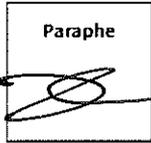
Barème

Niveau de responsabilité	Complément de salaire plancher	Supplément pour responsabilité d'encadrement			Supplément pour expertise/polyvalence		Supplément pour sujétion Référent de site, responsabilité de régie
		1 - 3 agents	4 - 10 agents	> 11 agents	Expertise de niveau 1 issue de l'expérience OU d'un diplôme de niveau 6 en rapport avec les missions	Expertise de niveau 2 nécessitant expérience ET un diplôme de niveau 6 en rapport avec les missions	
	Plancher 150 €						Référent de site scolaire ou régisseur
Agent d'exécution Cat C	150	75	125	150	75	125	50
Agent spécialisé Cat B	150	75	sans objet	sans objet	75	125	50
Chef de service Cat B	150	sans objet	125	150	75	125	50
Direction des services techniques Cat A	700	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	50
Direction générale des services Cat A	510	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	50

**Article 5 :** Le régime indemnitaire comprend de même une part variable correspondant au CIA (Complément Indemnitaire Annuel) permettant de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel, et la manière de servir du fonctionnaire, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

**Article 6 :** Le plafond de la part complémentaire du RIFSEEP (CIA) est fixé à 720 € brut par agent pour l'ensemble des groupes définis à l'article 4 du présent acte.

**Article 7 :** le CIA est versé annuellement selon l'attribution de points des critères lors de l'entretien professionnel de l'année précédente permettant de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir selon les tableaux suivants :

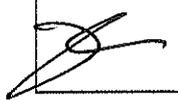


**RIFSEEP Part Variable** (CIA : Complément Indemnitaire Annuel)

Catégorie C						
n° critère	Définition					
		0 : insatisfaisant	1 à 3 : à améliorer	4 : conforme aux attentes	+1 bonus : supérieur aux attentes	
1	Fondamentaux : assiduité, ponctualité, discrétion, neutralité					
2	Efficacité : réalisation des objectifs individuels et respect des procédures					
3	Savoir-être : cohésion, communication, esprit d'équipe, amabilité					
4	Engagement : motivation, adaptabilité à la situation, évolution des compétences, polyvalence, présentation d'un concours ou examen					
5	Dynamisme : implication, proposition d'amélioration, d'évolution					
						Valeur du point : 2,40 €

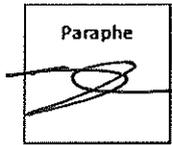


**Paraphe**



Catégorie B						
n° critère	Définition	0 : Insatisfaisant 1 à 3 : à améliorer 4 : conforme aux attentes +1 bonus : Supérieur aux attentes				
1	Fondamentaux : assiduité, ponctualité, discrétion, neutralité					
2	Efficacité : réalisation des objectifs individuels et respect des procédures					
3	Savoir-être : prévention des conflits, écoute, monitoring, soutien aux agents					
4	Engagement : motivation, adaptabilité à la situation, évolution des compétences, polyvalence, présentation d'un concours ou examen					
5	Dynamisme : implication, résilience, proposition d'amélioration, d'évolution					

Valeur du point : 2,40 €



Catégorie A						
n° critère	Définition	0 : Insatisfaisant	1 à 3 : à améliorer	4 : conforme aux attentes	+1 bonus : Supérieur aux attentes	
1	Fondamentaux : respect des principes liés à la fonction					Valeur du point : 2,40 €
2	Efficacité : réalisation des objectifs individuels					
3	Savoir-être : écoute, monitoring, , capacité à produire ou défendre des options alternatives					
4	Engagement : motivation, implication, disponibilité, entretien et évolution des compétences					
5	Créativité : proposition d'amélioration non standart, prise en compte des évolutions techniques et sociales					

**Article 8 :** le régime indemnitaire (RIFSEEP) sera modulé en cas d'absence de l'agent selon les dispositions suivantes :

Les agents ayant cessés d'être qualifiés d'actif de par leur situation administrative ne conservent pas le bénéfice de leur Régime Indemnitaire.

Les agents qualifiés d'actif (congés de maladie, de formation ou autre) de par leur situation administrative est appliqué ce qui suit :

Le régime indemnitaire (IFSE + CIA) est maintenu en cas de congés annuels, récupération de temps de travail, compte épargne temps, autorisations exceptionnelles d'absence,

congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

L'IFSE suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique (TPT), période de Préparation au Reclassement (PPR), sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année.

Paraphe  


En revanche, en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement du régime indemnitaire (IFSE + CIA) est suspendu.

Article 9 : le régime indemnitaire (RIFSEEP) sera versé au prorata du temps de travail (quotité)

Article 10 : La collectivité n'ayant pas de logement fonction, et aucun agent n'étant concerné par une nécessité absolue de service pour en prétendre à l'attribution, cet élément ne fait pas l'objet d'une réglementation dans le cadre de la présente délibération.

Article 11 : Le Maire est autorisé à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire et à signer, au nom et pour le compte de la commune, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Article 12 : Le régime indemnitaire fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions, de grade et au moins tous les 4 ans en l'absence de changement et au vu de l'expérience acquise.

Article 13 : Les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

Article 14 : Conformément aux dispositions du Code de Justice Administrative, le Tribunal Administratif de Grenoble peut être saisi par voie de recours (télérecours) dans un délai de deux mois à compter de la publication de la présente délibération. Dans ce même délai, un recours gracieux peut-être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

Ainsi fait et délibéré en séance, le 10 juin 2024

Le Maire, Denis GIRAUD



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de sa publication. Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.