

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 5 DECEMBRE 2022

Nb de membres en exercice : 29
Présents : 25

Absents excusés ayant donné
pouvoirs : 4

Votants : 29

Le cinq décembre deux mille vingt-deux à dix-neuf heures trente minutes, les membres du Conseil municipal de la Commune de Douvaine se sont réunis à l'Hôtel-de-Ville de Douvaine sous la présidence de Madame Claire CHUINARD, Maire, après avoir été dûment convoqués par écrit le 29 novembre 2022.

Avis de la tenue de la présente réunion a été affiché en Mairie et sur les panneaux officiels de la Commune le 29 novembre 2022.

Présents : Mme CHUINARD Claire - *Maire*, Mme CHOLLET Angèle Lucette, M. WOLF Pascal, Mme BUREAU Marine, M. LEHMANN Patrick, Mme LE REUN Karine, M. SONDAG Patrice, Mme FRANÇAIS Chloé, M. RIGOLI Claude - *Adjoints*, M. COLMARD Philippe, M. DE LA BARRERA NAUMANN Victor, M. EL YAKOUTY Abdelhak, Mme FICHARD Andrée, Mme HAVEL Céline, M. HAVEL Julien, LAIDEVANT Céline, M. LAPRAZ Arnaud, Mme SABY Annick, Mme SMADJA Karine, M. BARRAS Olivier, Mme GACHET Audrey, M. MAILLET Laurent, Mme PES Catherine, M. ROBERT Stéphane, M. LECLERCQ Patrick, conseillers municipaux

Absents ayant donné pouvoir : Mme DELBAYS Emilie (pouvoir à Mme SMADJA Karine), M. VESIN Marc (pouvoir à Mme CHOLLET Angèle Lucette, Mme LAMAISON Josiane (pouvoir à Mme PES Catherine), M. SECHAUD Jean-François (pouvoir à M. BARRAS Olivier)

Secrétaire de séance : M. SONDAG Patrice

Ressources Humaines

DEL20221205_04

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée 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, notamment l'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 du 26 janvier 1984,

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 d'État, modifié en dernier lieu par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016, modifié,

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° 2017-829 du 5 mai 2017, article 4 (qui a abrogé l'IEMP ou Indemnité d'exercice de missions des Préfectures),

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

Vu les arrêtés :

- du 20 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État,
- du 19 mars 2015 pour les corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État,
- du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques des administrations de l'État,
- du 3 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration de l'État,
- du 3 juin 2015 pour le corps des assistants de service social des administrations,
- du 3 juin 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations,

- du 29 juin 2015 pour le corps des administrateurs civils de l'Etat,
- du 27 août 2015 (arrêté qui détaille les règles de cumul entre l'IFSE et les autres primes),
- du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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,
- du 17 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer,
- du 17 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat,
- du 18 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer,
- du 22 décembre 2015 portant application du RIFSEEP au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat,
- du 31 mai 2016 portant application du RIFSEEP aux corps des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat,
- du
- du 27 décembre 2016 portant application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié,
- du 30 décembre 2016 portant application du RIFSEEP au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage,
- du 16 juin 2017 (Journal officiel du 12 août 2017) portant application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer,
- du 7 décembre 2017 du corps des conservateurs du patrimoine,
- du 14 mai 2018 portant application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques (attachés de conservation du patrimoine ; bibliothécaires territoriaux ; assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques),
- du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique,
- du 17 décembre 2018 portant application au corps des éducateurs de la protection judiciaire et de la jeunesse,
- du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (Ingénieurs en chef),
- du 23 décembre 2019 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat et des assistants de service social des administrations de l'Etat,
- du 5 novembre 2021 portant application aux ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux techniciens supérieurs du développement durable,
- du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse

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 régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la Circulaire du 3 avril 2017 du Ministère de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, et du Ministère de l'économie et des finances,

Vu les avis favorables des 2 collèges du Comité Technique, en date du 1^{er} décembre 2016, à la proposition de critères pour répartir les agents au sein des groupes de fonctions, sous réserve que le Conseil Municipal soit saisi des différentes remarques formulées au sujet des montants maximum, et ce, afin de revoir la progressivité entre les cadres d'emplois,

Vu la délibération du 5 décembre 2016 instaurant pour les agents de la Commune de Douvaine le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'information délivrée aux 2 collègues du Comité Technique en date du 4 juin 2020 suite à la parution du décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération du 8 juin 2020 d'application du RIFSEEP,

Vu les avis favorables des 2 collègues du Comité Technique, en date du 17 novembre 2017 pour le réexamen des plafonds bruts annuels relativement à l'IFSE des catégories A et B,

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le **Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**, instauré pour les corps de l'Etat, sert de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour tous les cadres d'emplois territoriaux désormais éligibles au RIFSEEP à l'exception des cadres d'emplois de la filière police municipale, sapeurs-pompiers et des cadres d'emplois des assistants et professeurs d'enseignement artistique.

Il se compose :

- ✓ d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE),
- ✓ d'un Complément Indemnitare Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- ✓ prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités des emplois,
- ✓ valoriser les fonctions et l'expérience professionnelle des agents,
- ✓ tenir compte de l'investissement et du parcours professionnel des agents,
- ✓ améliorer la lisibilité et la cohérence du régime indemnitaire.

Le RIFSEEP se substitue, pour les cadres d'emplois inclus au dispositif, à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Les primes et indemnités suivantes sont maintenues :

- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS),
- les indemnités d'astreinte,
- les indemnités forfaitaires complémentaires pour élections,
- l'indemnité spéciale de fonction des agents du cadre d'emplois de la police municipale.

Sont cumulables par nature :

- les remboursements de frais et indemnités d'enseignement ou de jury, les remboursements de frais de déplacements, la GIPA, la NBI et le SFT.

Sont conservés :

- les avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 (Prime de Fin d'Année (PFA)).

I. Bénéficiaires

Tous les cadres d'emplois territoriaux sont désormais éligibles au RIFSEEP à l'exception des cadres d'emplois de la filière police municipale, sapeurs-pompiers et des cadres d'emplois des assistants et professeurs d'enseignement artistique.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public. Les agents de droit privé en sont exclus.

Le RIFSEEP est mis en place au fur et à mesure de la publication des arrêtés et selon les modalités d'application du dispositif.

II. Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable 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.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit. Le nombre de groupes de fonctions par catégories a été fixé en référence aux arrêtés ministériels relatifs à la fonction publique d'Etat.

Groupes de fonctions des catégories A

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<i>Direction Générale</i>
2	<i>Direction de Pôle, d'axe (responsable d'une direction, emploi nécessitant une expertise particulière avec encadrement)</i>
3	<i>Chef de service ou de structure (adjoint d'une direction, responsable d'un service, chargé de mission transversale)</i>
4	<i>Chargé de mission (emploi nécessitant une expertise particulière sans encadrement, autre emploi non répertorié en groupe 1, 2, 3)</i>

Il est proposé que les montants de référence pour les groupes de fonctions des catégories A soient fixés à :

Groupes	Plafonds bruts annuels (€)		
	IFSE	IFSE - agents logés pour nécessité absolue de service	CIA
1	36 210	22 310	3 195
2	32 130	17 205	2 971
3	25 500	14 320	2 763
4	20 400	11 160	2 570

A l'exception, des Educateurs de Jeunes Enfants (arrêté du 17 décembre 2018) :

Groupes	Plafonds bruts annuels (€)		
	IFSE	IFSE - agents logés pour nécessité absolue de service	CIA
1	-	-	-
2	14 000	-	1 680
3	13 500	-	1 620
4	13 000	-	1 560

Groupes de fonctions des catégories B

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<i>Chef de service ou de structure (Encadrement ou coordination d'une équipe, Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes)</i>
2	<i>Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 Gestionnaire/instructeur avec encadrement</i>
3	<i>Gestionnaire/instructeur sans encadrement Assistant Autres emplois non répertoriés en groupe 1 et 2</i>

Il est proposé que les montants de référence pour les groupes de fonctions des catégories B soient fixés à :

Groupes	Plafonds bruts annuels (€)		
	IFSE	IFSE - agents logés pour nécessité absolue de service	CIA
1	17 480	8 030	2 313
2	16 015	7 220	2 082
3	14 650	6 670	1 873

A l'exception, des Auxiliaires de puériculture et des Infirmiers territoriaux (arrêté du 31 mai 2016) :

Groupes	Plafonds bruts annuels (€)		
	IFSE	IFSE - agents logés pour nécessité absolue de service	CIA
1	9 000	5 150	1 230
2	8 010	4 860	1 090
3	7 020	4570	950

A l'exception, des Assistants de conservation du patrimoine (arrêté du 14 mai 2018) :

Groupes	Plafonds bruts annuels (€)		
	IFSE	IFSE - agents logés pour nécessité absolue de service	CIA
1	16 720	-	2 280
2	14 960	-	2 040
3	13 200	-	1 800

Groupes de fonctions des catégories C

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<i>Chef d'équipe/gestionnaire (encadrement ou coordination d'une équipe)</i>
2	<i>Agent possédant une ou des compétences particulières</i>
3	<i>Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1</i>

Il est proposé que les montants de référence pour les groupes de fonctions des catégories C soient fixés à :

Groupes	Plafonds bruts annuels (€)		
	IFSE	IFSE - agents logés pour nécessité absolue de service	CIA
1	11 340	7 090	1 260
2	10 800	6 750	1 200
3	9 900	6 500	1 100

Les montants de référence 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 évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

III. Critères de modulation

A- Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise, les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions et leur expérience professionnelle.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Chaque poste de travail doit être réparti au sein des groupes de fonctions selon les critères suivants (article 2 du décret n° 2014-513) :

- **Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
 - Responsabilité d'encadrement, niveau d'encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination, responsabilité de projet ou d'opération, responsabilité de formation d'autrui, ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur), influence du poste sur les résultats,
- **La technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**
 - Connaissance (niveau élémentaire à expertise), complexité, niveau de qualification, temps d'adaptation, difficulté (exécution simple ou interprétation), autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers ou projets, simultanéité des tâches, dossiers ou projets, influence et motivation d'autrui.
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
 - Vigilance, risque d'accident, risque de maladie, valeur du matériel utilisé, responsabilité pour la sécurité d'autrui, valeur des dommages, responsabilité financière, juridique ..., effort physique, tension mentale et nerveuse, confidentialité, relations internes, relations externes et facteurs de perturbation.

Ce montant fait 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 suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 4 ans en fonction de **l'expérience acquise par l'agent.**

Ce réexamen n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant de l'IFSE.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le décret prévoit un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste.

Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste était inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

B- Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Cette attribution est facultative et non reconductible automatiquement d'une année à l'autre.

Le cas échéant, le montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle, à savoir :

- les résultats professionnels et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise.

Il sera versé, une fois par an, suite à l'évaluation professionnelle et dans la limite de 15% du plafond global du RIFSEEP pour les agents relevant des catégories A, B et C.

IV. Modalités de retenue ou de suppression pour absence

Modalités de versement pendant les absences :

Les primes sont maintenues durant :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées,
- les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité
- le temps partiel thérapeutique :
 - o sans arrêt de travail préalable,
 - o suite à un arrêt de travail préalable,
 - o suite à un accident de service.

Les primes sont suspendues pendant :

- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Néanmoins, les primes versées à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie demeurent acquises.

CONSIDERANT qu'il y a lieu de délibérer sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

**Le Conseil Municipal,
Après avoir délibéré,**

A la majorité des voix

27 voix pour

2 abstentions de Mme PES Catherine (pouvoir de Mme LAMAISON Josiane),

INSTAURE une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel selon les modalités ci-dessus pour tous les cadres d'emplois territoriaux éligibles au RIFSEEP à l'exception des cadres d'emplois de la filière police municipale, sapeurs-pompiers et des cadres d'emplois des assistants et professeurs d'enseignement artistique. Le régime indemnitaire antérieur est conservé pour les cadres d'emplois exclus du dispositif.

DECIDE de mettre en place l'IFSE sur la base des plafonds bruts annuels réexaminés :

- pour les filières et cadres d'emplois concernés,
- au fur et à mesure de la publication des arrêtés et selon les modalités d'application du dispositif susnommées,
- son versement sera mensuel, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

DECIDE de mettre en place le CIA :

- pour les filières et cadres d'emplois concernés,
- au fur et à mesure de la publication des arrêtés et selon les modalités d'application définies dans la présente délibération.

Il sera versé, une fois par an, suite à l'évaluation professionnelle et dans la limite de 15% du plafond global du RIFSEEP pour les agents relevant des catégories A, B et C.

AUTORISE le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime, dans le respect des principes définis ci-dessus.

DECIDE de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.

Certifié exact

Le secrétaire de séance,
Patrice SONDAG



Le Maire,
Claire CHUINARD