

CUNSIGLIU MUNICIPALE DI U 06/03/2023

Rapportu n°17

**DÉLIBÉRATION RELATIVE
A LA REFONTE DU
RÉGIME INDEMNITAIRE
SERVIZIU RISORCE UMANE**

Monsieur Le Maire rappelle aux membres du Conseil municipal que l'assemblée délibérante fixe la nature, les conditions d'attribution et les limites ou le montant des indemnités applicables à ses agents. Les attributions individuelles sont de la compétence de l'autorité territoriale dans le respect des critères et plafonds définis par l'assemblée.

Au regard des articles L712-1, L713-1 et L714-4 à 13 du CGFP, des articles 1, 2 et des annexes du décret 91-875 du 6 septembre 1991, et du Code Général des Collectivités Territoriales, chaque assemblée peut instaurer un régime indemnitaire selon les mêmes dispositions que celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat ou opter pour la conception d'un système original en respectant le principe de 2 parts et le plafond global du montant IFSE+CI des corps de l'Etat « dits » équivalents.

A ce jour plusieurs délibérations de 2016, 2018 et 2021 traitent du régime indemnitaire dans la collectivité : il est nécessaire de les compléter à ce jour compte tenu des évolutions réglementaires (passage au RIFSEEP pour les corps de référence des ingénieurs et techniciens de la filière technique) et du recrutement d'agents de la filière culturelle).

Aussi il propose, par mesure de lisibilité, mais aussi de simplification, de refondre l'ensemble des dispositions relatives au régime indemnitaire dans la présente délibération.

Ce dispositif s'inspire des principes du RIFSEEP, tout en étant original et adapté aux besoins de la collectivité.

Les objectifs fixés sont les suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes, valoriser la diversification des compétences et l'expertise acquise au cours de l'ensemble de la carrière professionnelle,
- Susciter l'engagement des collaborateurs,

Les moyens pour atteindre ces objectifs :

- 1) prendre en compte les fonctions exercées mais aussi les sujétions permanentes ou temporaires (remplacements, responsabilité, contraintes, compétence...) et l'expérience, la mobilité ;
- 2) adapter la périodicité de versement à l'objectif de chaque prime ;
- 3) octroyer éventuellement un complément indemnitaire non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre car notamment lié à l'engagement professionnel et la manière de servir.

Les régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Lorsque les services de la fonction publique territoriale servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de la collectivité.

Il est entendu que le montant indemnitaire globalement alloué à chaque agent est fixé dans les limites des montants maxima autorisés par la réglementation.

Le présent régime indemnitaire des agents de Biguglia prévoit, pour les agents dont les corps de référence de l'Etat relèvent du RIFSEEP :

- Titre I : indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertise,
- Titre II : complément lié à l'engagement professionnel,
- Titre III : tableaux plancher et plafond par cadres d'emplois,
- Titre IV : plafond réglementaire,

- Titre V : sort des primes en cas d'absence,
- Titre VI : conditions de versement,
- Titre VII : cumuls,
- Titre VIII : travaux supplémentaires,
- Titre IX : dispositions finales.

TITRE I – Indemnités liées aux fonctions, sujétions, expertise :

Il est instauré au profit des cadres d'emplois qui peuvent en bénéficier (à ce jour tous sauf enseignants artistiques et filière sécurité), une indemnité de fonction, sujétion et expertise ayant vocation à valoriser l'emploi et l'ensemble du parcours des agents.

Elle repose sur la formalisation d'une part, de critères liés aux fonctions exercées et, d'autre part, de la prise en compte des compétences et expérience de chacun, dans le cadre de groupes de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois selon les niveaux d'emplois nécessaires à l'organisation de la collectivité et des postes pourvus

Chaque catégorie est répartie entre différents groupes de fonctions au vu des critères suivants :

1 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et notamment :

- la responsabilité d'encadrement,
- le niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- la responsabilité de coordination,
- la responsabilité de projet

2 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- les connaissances
- la complexité
- la polyvalence
- l'autonomie
- l'initiative
- le niveau de qualification requis
- le temps d'adaptation
- la simultanéité des tâches, dossiers et projets
- la maîtrise d'un logiciel ou outil (référent)
- les habilitations réglementaires

3 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et notamment :

- les contraintes horaires
- le travail à l'extérieur
- l'effort physique
- la confidentialité
- les relations internes et externes
- la mission d'assistant de prévention
- la fonction de régisseur
- le tutorat,
- le remplacement de collègues absents,
- ...

Au-delà, les montants versés individuellement pourront varier en fonction de la prise en compte de l'expérience professionnelle :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...)

- la formation suivie (les formations liées au poste, au métier, les formations transversales, les formations de préparation d'une mobilité, les formations qualifiantes ou non, la formation de préparation aux concours-examens, la formation au-delà des formations obligatoires, ...)
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relation avec les élus, ...)
- l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétence (en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et/ou de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel)
- les conditions d'acquisition de l'expérience ;
- les différences entre compétences requises et compétences mises en œuvre ;
- la réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un événement exceptionnel ;
- la conduite de plusieurs projets.

TITRE II – Part liée à l'engagement professionnel (versement facultatif) :

L'autorité territoriale pourra octroyer par arrêté une indemnité complémentaire liée notamment à l'engagement professionnel.

Seront pris en compte les critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle, au regard notamment du compte rendu de l'entretien professionnel, de l'investissement personnel, la capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail), le sens du service public, du temps de présence de l'agent sur son poste (arrivée ou départ en cours d'année, indisponibilité physique, ...), des événements particuliers (remplacement de collègue, intérim, charge de travail exceptionnelle, missions spécifiques, exposition exceptionnelle...), et l'atteinte des objectifs.

La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel peuvent également être prises en compte.

Les situations individuelles spécifiques sur la période écoulée qui ont induit une charge de travail supplémentaire et/ou une exposition particulière peuvent en outre être considérées pour la détermination du montant du CI.

Le montant de ce complément sera compris entre 0€ et le plafond réglementaire défini selon le groupe de fonctions et le cadre d'emplois de l'agent ou de son emploi (voir tableaux au III).

L'autorité territoriale pourra appliquer un montant de CI supérieur au plafond réglementaire des lors que, globalement, le plafond IFSE+CI d'un fonctionnaire de la fonction publique territoriale du corps de référence n'est pas dépassé.

Les montants versés au titre du CI n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Ils relèvent chaque année d'un nouvel examen pouvant conduire à une suppression ou une baisse de son montant.

TITRE III – TABLEAUX CADRES D'EMPLOIS ET GROUPE DE FONCTIONS :

Les emplois sont affectés à un groupe de fonctions

Le classement dans les groupes est effectué au regard des fonctions attachées à chaque poste en tenant compte des caractéristiques de la fiche de poste et de l'expertise requise pour l'occuper, indépendamment du grade détenu par l'agent.

A chaque cadre d'emplois, correspondent des groupes de fonctions permettant l'octroi d'IFSE et de CI dans les conditions suivantes :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI		MONTANTS ANNUELS IFSE (temps complet)		MONTANTS ANNUELS CI	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	Mini	Maxi	Mini	Maxi
CATEGORIE A : attachés, ingénieurs, attachés de conservation, bibliothécaires, CE cat A filière sociale et médico-sociale					
Groupe 1	Direction générale : DGS et adjoint	4 000 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre d'emplois
Groupe 2	Direction de plusieurs services, DST	2 900 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre emplois
Groupe 3	Direction de service, adj DST, conception, sujétions fortes, qualifications rares	2 500 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre emplois
Groupe 4	Chargé de mission, adjoint au responsable service, autre fonction	1 750 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre emplois
CATEGORIE B : rédacteurs, techniciens, animateurs, assistants de conservation, éducateurs APS, CE cat B filière sociale et médico-sociale					
Groupe 1	Responsable de service/structure, sujétions fortes, qualifications rares	2 000 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre emplois
Groupe 2	Adjoint au responsable, coordination, chef équipe, pilotage mission, contrôle, conduite de chantiers, de projet ...	1 600 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre emplois
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise sans encadrement, autres fonctions	1 350 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre emplois
CATEGORIE C : adjoints administratifs, agents de maîtrise, techniques, animation, patrimoine, ATSEM, agents sociaux, auxiliaires de soins					
Groupe 1	Responsable de service	1 800 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre emplois
Groupe 2	Chef d'équipe, Assistant et instructeur spécialisé, pilotage mission, coordination, adjoint au chef de service	1 400 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre emplois
Groupe 3	Poste d'instruction, gestion, technique... avec expertise ou qualification particulière, sans encadrement, ATSEM avec responsabilité particulière	1 260 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre emplois
Groupe 4	Agent technique polyvalent, ATSEM, agent d'accueil (mairie, état-civil, médiathèque, ...) cantine, garderie, entretien, agent social, autres fonctions	1 200 €	Maxi réglementaire du cadre emplois	0	Maxi réglementaire du cadre emplois

Les marges de modulation visent à permettre de mieux différencier la rémunération indemnitaire en fonction, d'une part, de la nature des emplois et des niveaux de responsabilité exercés, d'autre part, du parcours et de la performance individuels.

Cette indemnité sera versée via pour les cadres d'emplois suivants :

- o Attachés
- o Rédacteurs
- o Adjointes administratifs
- o Animateurs
- o Adjointes d'animation
- o Ingénieurs
- o Techniciens
- o Agents de maîtrise
- o Adjointes techniques
- o Attachés de conservation
- o Bibliothécaires
- o Assistants de conservation
- o Conseillers et assistants socio-éducatifs

- o EJE /moniteurs éducateurs
- o Puéricultrices / infirmiers
- o Auxiliaires de puériculture
- o Auxiliaires de soins
- o Aides-soignants
- o ATSEM
- o Agents sociaux
- o Conseillers APS
- o Educateurs APS
- o Opérateurs APS

Si de nouveaux grades, non listés ci-dessus, sont créés dans l'établissement, le régime indemnitaire leur sera étendu automatiquement selon leur catégorie hiérarchique et leurs fonctions, au regard des tableaux du III.

TITRE IV – PLAFOND RÉGLEMENTAIRE :

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service voient les plafonds de RIFSEEP minorés dans la même limite que les fonctionnaires de l'Etat de corps équivalent.

Si, lors d'une nomination (recrutement, mobilité externe), un agent se voit doter, au regard de son classement dans son groupe de fonctions, d'un montant de primes conduisant à une baisse de sa rémunération antérieure, l'autorité territoriale pourra éventuellement lui verser une indemnité compensatoire dégressive à titre personnel, jusqu'à atteindre un montant équivalent de rémunération, dans la limite des plafonds réglementaires de son groupe de fonctions

Enfin, l'autorité territoriale pourra appliquer un montant d'IFSE supérieur au plafond réglementaire dès lors que, globalement, le plafond IFSE+CI d'un fonctionnaire de l'Etat du corps de référence n'est pas dépassé, comme le permet l'article L714-5 du CGFP.

TITRE V – ABSENTÉISME :

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie (prime de responsabilité des emplois fonctionnels notamment), le système suivant est appliqué :

- l'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement en cas de maladie ordinaire, CITIS, accident de travail, maladie professionnelle, congé de maternité, paternité/accueil de l'enfant et adoption, congés annuels, autorisations légales d'absence.
- l'IFSE sera supprimée en congé de maladie longue durée, congé de longue maladie et congé de grave maladie dans les mêmes conditions que la Fonction Publique d'Etat (décret du 26/8/2010) à compter de la date de placement en CLM, CLD et CGM, sans effet rétroactif.

En temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata du service effectué.

L'IFSE est supprimée en cas de maintien de demi-traitement en dispo d'office conservatoire dans l'attente de l'avis des instances, de dispo d'office pour raisons de santé, de maintien en surnombre.

L'IFSE pourra, selon le degré d'activité, être réduite ou supprimée en cas de congé de transition professionnelle ou période de préparation au reclassement.

TITRE VI – CONDITIONS DE VERSEMENT :

Bénéficiaires : stagiaires, titulaires, contractuels de droit public sur emploi permanent et contrats de projets, collaborateurs de cabinet et autres contractuels en surcroît temporaire d'activité sans condition d'ancienneté à l'exclusion des vacataires, des saisonniers, des contrats de remplacement et des emplois aidés.

Pour les contractuels, le montant du RI tiendra compte de l'emploi occupé et l'indice octroyé.

Temps de travail : proratisation temps non complet, temps partiel (hors temps partiel thérapeutique), dans les mêmes conditions que le traitement.

Périodicité de versement :

L'IFSE liée au poste est versée mensuellement.

Dès lors qu'elle indemnise une sujétion inhabituelle (remplacement collègue absent, tutorat, assistant de prévention, ...), elle est versée à terme échu, maxi 4 fois par an.

Le CI peut être versé 2 fois par an.

Conditions de réexamen :

Le principe de réexamen n'implique pas une revalorisation automatique

Le montant de l'IFSE lié au poste fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de groupe de fonction,
- En cas de changement de fonction,
- En cas de changement de cadre d'emplois,
- A minima tous les 4 ans en cas d'absence de changement de poste (si élargissement des compétences, approfondissement des savoirs, consolidation des pratiques).

TITRE VII – CONDITIONS DE CUMUL :

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut, à ce jour, se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Par ailleurs, le versement du RIFSEEP est exclusif de :

- l'indemnité de sujétions spéciales,
- la prime d'encadrement accordée aux puéricultrices assurant les fonctions de directrice de crèche,
- l'indemnité spéciale de sujétions que peuvent percevoir certains membres de cadres d'emplois de la filière médico-sociale lorsqu'ils exercent certaines fonctions.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire, la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et le complément de traitement indiciaire (CTI), prime de revalorisation,
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- L'indemnisation forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires pour travaux supplémentaires des agents de cat B et C, heures complémentaires des temps non complet, astreintes, travail de nuit...).

Si les dispositions réglementaires de cumul évoluent, elles seront directement appliquées sans nécessité de redélibérer.

TITRE VIII – TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES :

De manière exceptionnelle et à défaut de possibilité de récupération, les agents de catégorie C et B pourront se faire rémunérer les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002. Les emplois concernés sont les suivants :

Emplois de cat B et C dont les missions peuvent ouvrir droit à indemnisation via les IHTS

- Travaux exceptionnels, urgents, déplacements, missions spécifiques,
- Evénements exceptionnels, manifestations, ...
- Travaux budgétaires, élections, ...

Les agents affectés sur des emplois à temps non complet, peuvent, sur demande expresse de l'employeur, effectuer des heures complémentaires qui seront récupérées ou, à défaut, payées au tarif des heures calculées en vertu du Décret 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale.

Ces dispositions sont étendues aux agents contractuels de même niveau exerçant des missions de même nature.

TITRE IX– DISPOSITIONS FINALES :

Cette délibération annule et remplace les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire sauf celles relatives aux frais de déplacement, aux astreintes, à la prime de responsabilité des emplois fonctionnels et primes au bénéfice des agents n'ayant pas de corps de référence dans la FPE concernés par le RIFSEEP.

Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et critères ci-dessus et le service des ressources humaines déclinera les outils administratifs de mise en œuvre opérationnel de ce dispositif.

Par conséquent, il sera demandé au conseil municipal :

D'ADOPTER les modalités ainsi proposées.