

CUNSIGLIU MUNICIPALE DI U 03/06/2024

Raportu n°8

**Délibération portant explication de la méthode
d'évaluation du régime indemnitaire**

SERVIZIU RISORCE UMANE

Le Maire soumet au Conseil municipal le rapport suivant.

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.

A ce jour, la délibération n°17-06-03-23 traite du régime indemnitaire dans la collectivité. Dans un but d'harmonisation, de cohérence et de transparence, il est nécessaire de venir détailler la méthode d'évaluation du régime indemnitaire,

En ce sens, les groupes de fonctions ont été redéfinis et présentés au Conseil Social Territorial en date du 19/04/2024.

Aussi il propose, par mesure de lisibilité mais aussi de simplification de modifier la méthode d'évaluation du régime indemnitaire dans la présente délibération.

COMPOSITION DU REGIME INDEMNITAIRE :

Ce régime de prime est largement partagé pour les corps de la fonction publique de l'État et les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale.

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 comprend une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire (CI) qui tient compte de votre engagement professionnel et de votre manière de servir.

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

Trois critères professionnels sont pris en compte pour le calcul de l'IFSE :

- L'encadrement, la coordination ou la conception ;
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Une fois chaque poste classé dans un de ces groupes, l'expérience professionnelle acquise par l'agent est également valorisée : approfondissement des savoir-faire, consolidation des connaissances pratiques.

En combinant l'évolution des fonctions et la valorisation de l'expérience, le montant de l'IFSE peut ainsi évoluer à plusieurs occasions :

- en cas de changement de groupe de fonction ;
- en cas de changement de fonction ;
- en cas de changement de cadre d'emplois.

Et a minima tous les 4 ans en cas d'absence de changement de poste (si élargissement des compétences, approfondissement des savoirs, consolidation des pratiques).

Le principe de réexamen n'implique pas une revalorisation automatique.

Dès lors qu'elle indemnise une sujétion inhabituelle (remplacement de collègue, tutorat, dossier spécifique...), une IFSE exceptionnelle peut être versée.

METHODE D'EVALUATION DE L'IFSE :

1- La cotation des postes :

Dans un but d'harmonisation, de cohérence et de transparence, l'organigramme a été utilisé pour coter les postes de la collectivité. La cotation du poste permet de valoriser la fonction en elle-même, sans tenir compte de l'agent qui occupe la fonction.

Cette cotation représente le minimum auquel peut prétendre un agent à la prise de fonction.

2- La prise en compte de l'expérience :

Le « E » dans IFSE permet de reconnaître le parcours professionnel et les acquis de l'expérience de l'agent. L'objectif de cette méthode d'évaluation est de prendre en compte l'évolution professionnelle des agents de la collectivité.

Des critères supplémentaires (expérience d'encadrement, expertise, encadrement supérieur) sont évalués pour les agents de catégorie B et A.

3- Les IFSE complémentaires :

Les IFSE complémentaires sont attribuées en fonction des 3 critères suivants :

- l'encadrement d'équipe;
- les spécificités (diplôme ou qualification particulière pour exercer les fonctions);
- la responsabilité d'un service avec ou sans encadrement (pour les agents de catégories A, B, C1).

Les critères « encadrement d'équipe » et « spécificité » peuvent être cumulable pour les agents de catégorie C, ils ne le sont pas pour les agents de catégorie C1, B et A.

Le critère « en charge d'un service » ne concerne que les agents de catégorie A, B, C1 et n'est pas cumulable avec les 2 autres critères (seul le critère le plus à l'avantage de l'agent sera retenu).

Il sera donc demandé au Conseil municipal :

ARTICLE PREMIER : d'accéder à la proposition de Monsieur le Maire.

ARTICLE 2 : de détailler la méthode d'évaluation du régime indemnitaire issu de la délibération n°17-06-03-23.