# EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

## Séance du 1er décembre 2022

Le premier décembre deux mil vingt-deux, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune de BAUD, régulièrement convoqué le vingt-quatre novembre deux mil vingt-deux, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Madame Pascale GILLET, Maire de BAUD.

Etaient présents : Mme Pascale GILLET, M. Philippe ROBINO, Mme Martine LE LOIRE, M. Eugène LE PELLI, Mme Isabelle BOITELAY, M. Laurent HAMON, M. Patrick GRIGNON, Mme Nelly LE HEN, M. Franck TRULIN, Mme Marie-José LE GUENNEC, Mme Marie-Yvonne ALLANO, M. Philippe LE VESSIER, Mme Elodie AUGUY, M. Maxime PASCO, Mme Séverine LE SAGER, M. Anthony LE HIR, Mme Maëlle L'HINGUERAT, Mme Patricia LE DIAGON, M. Thierry LUCAS Mme Nelly FOURQUET, Mme Sophie LE PALLEC, M. Gwenolé JAOUEN, Mme Emmanuelle BOURET,.

Absents : Mme Catherine CADORET, M. Yvon LE CLAINCHE, Mme Magali ROBIC, M. Anthony LUCAS, M. Patrice LE PADELLEC, M. Thierry LUCAS

Procuration : Mme Catherine CADORET à Mme Séverine LE SAGER
M. Yvon LE CLAINCHE à M. Philippe ROBINO
Mme Magali ROBIC à Mme Nelly LE HEN
M. Anthony LUCAS à Mme Martine LE LOIRE
M. Mikael MAHAGNE à Mme Nelly FOURQUET

Secrétaire de séance : M. Philippe LE VESSIER

**Objet : Mise à jour du RIFSEEP – Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel**

Madame le Maire expose à l'assemblée le besoin de revaloriser les montants d'IFSE du RIFSEEP attribué aux agents de la ville de Baud.
Premièrement, il n'y a jamais eu de revalorisation de l'ensemble des montants d'IFSE depuis la mise en place du RIFSEEP en 2016.
Deuxièmement, face à l'inflation subie en 2022, la collectivité souhaite apporter du pouvoir d'achat supplémentaire aux agents.
L'enveloppe estimée pour cette évolution est égale à 30 000€.
Suite à la consultation d'une grande partie des agents, il a été décidé de revaloriser plus fortement les groupes 4, 5 et 6 que les groupes 3, 2 et 1.

Il est également proposé au conseil municipal de se positionner sur la durée de maintien du régime indemnitaire en cas d'arrêt maladie pour maladie ordinaire, congé longue maladie (ou grave maladie) et congé longue durée. Ce délai est égal à 7 jours sur l'année civile depuis la mise en place du RIFSEEP, il est proposé de l'augmenter à 30 jours.

Madame Le Maire propose de modifier la délibération, en tenant compte de ces informations, comme suit :

Dans la fonction publique territoriale, le principe de la libre administration permet un passage au RIFSEEP avec une perte éventuelle de régime indemnitaire (RI). En effet, n'étant plus sur une logique de grade mais sur une logique de fonctions, la reconfiguration du régime indemnitaire peut occasionner une baisse de RI pour certains agents. Toutefois, il est possible de verser à ces agents une indemnité à titre personnel correspondant à l'écart constaté (ou manque à gagner) par rapport à leur ancien régime indemnitaire afin qu'ils ne subissent pas de perte de régime indemnitaire (l'article 88 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984). Le précédent régime indemnitaire de la commune étant déjà sur une logique de fonction uniquement, la ville de Baud a choisi d'appliquer cette possibilité afin qu'aucun agent communal soit lésé par cette mise en place du RIFSEEP.

Ce nouveau régime indemnitaire est ainsi composé de deux parties :

### *L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) – Part fonctions*

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.
Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.
En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs.
Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

### *Le complément indemnitaire annuel (CIA) – Part résultats*

L'attribution de la part résultats dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi ; elle est déterminée d'après les résultats de l'évaluation individuelle de son engagement professionnel (entretien professionnel) et selon la manière de servir.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Cette part est versée annuellement en une seule fois au regard de la fiche d'évaluation issue de l'entretien professionnel.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes.
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents.
- donner une lisibilité et davantage de transparence.
- renforcer l'attractivité de la collectivité.
- fidéliser les agents.
- favoriser une équité de rémunération entre filières.

Ce projet, a fait l'objet d'un examen de la part du comité technique, réuni en séance le 5 octobre 2018.

Il est ainsi proposé à l'assemblée délibérante d'instituer l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) au bénéfice des agents territoriaux de la commune de Baud.

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales ;
**VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
**VU** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
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'Etat ;
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 les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de l'Etat ;
VU l'avis du comité technique en date du 09 décembre 2016.
CONSIDERANT QUE l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail telles que notamment l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours fériés ;
CONSIDERANT QUE les montants fixés par l'organe délibérant doivent respecter les seuils plafonds prévus par les textes en vigueur ;

## Première partie : Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)

Article 1 : L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions. Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

Article 2 : L'IFSE est attribuée aux agents stagiaires et titulaires de la collectivité à temps complet, temps non complet et temps partiel. Cette indemnité sera versée également aux agents contractuels de droit public quel que soit la durée de service hebdomadaire.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants : Attachés, Rédacteurs et Adjoints administratifs ; - Animateurs et Adjoints d'animation - Agents sociaux ; - ATSEM ; - Adjoints du patrimoine, assistant de conservation du patrimoine et attaché de conservation du patrimoine ; - Adjoints techniques ; - Agents de maîtrise et Techniciens

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères (cf. tableau ci-dessous)

Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Article 4 : Attribution individuelle et modalités de versement

Conformément au décret n°91-875, Monsieur le Maire fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus par arrêté ministériel selon les critères d'attribution du groupe de fonctions.

L'IFSE sera versée mensuellement. Le montant sera proratisé, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.
En cas de maladie, le versement de l'IFSE mensuelle suivra la règle suivante :

Tous les agents de la commune disposent d'un « crédit » de 30 jours ouvrables sur l'année civile en cours (hors journée de carence). Pendant ces 30 premiers jours d'arrêt pour maladie ordinaire, longue maladie ou congé longue durée l'agent reçoit 100% de son IFSE sur la période. Par contre, l'IFSE cessera d'être versé à partir du 31ème jour d'arrêt dans l'année civile. Ce crédit de 30 jours ouvrables n'est pas cumulable sur plusieurs années.

L'IFSE est intégralement maintenu pendant les congés pour maternité, paternité et adoption et accidents de service, accident de travail et maladie professionnelle.

L'IFSE est versé à 100% lorsqu'un agent CNRACL (régime spécial) est placé en temps partiel thérapeutique.
(Pour information, le contractuel et le fonctionnaire IRCANTEC perçoivent une rémunération versée au prorata de la quotité de TPT accordé).

L'IFSE est cumulable avec :
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (notamment les frais de déplacement),
- le dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, travail de nuit, dimanche ou jour férié, astreintes, ...).

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise par ailleurs que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

<u>Article 5</u> : Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen en cas de :

- changement de groupe de fonction avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ceci afin d'encourager la prise de responsabilité.

Mais également au sein du même groupe de fonction, en cas de :

- mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonction,
- à minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement des compétences techniques, de diversification des connaissances).

## <u>Deuxième partie</u> : Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

La part résultats est déterminée en fonction des résultats de l'évaluation annuelle réalisée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Afin de déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions, il conviendra d'appliquer la technique du faisceau d'indices en appréciant l'ensemble des éléments suivants :
- Appréciation générale
- Critères
- Sous-critères

| Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir | Critères | Coefficients de modulation individuelle |
|---|---|---|
| Agent très satisfaisant ou satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions | L'ensemble des sous critères est « satisfaisant » ou « très satisfaisant » | 100% |
| Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions | ¾ au moins des sous-critères sont indiqués « satisfaisant » ou « très satisfaisant » | 75% |
| Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions | La moitié au moins des sous critères est indiquée comme « satisfaisant » ou « très satisfaisant » | 50% |
| Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions | Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme « satisfaisant » ou « très satisfaisant ». | 0% |

Le montant annuel du CIA est fixé à 150€ brut.

Le CIA est attribué aux agents stagiaires et titulaires de la collectivité à temps complet, temps non complet et temps partiel. Cette indemnité sera versée également aux agents contractuels de droit public quel que soit la durée de service hebdomadaire.

Pour tous les agents concernés, le versement du CIA est dépendant de la tenue d'un entretien professionnel annuel qui permet d'apprécier le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions lors de l'année N.

Le montant du CIA sera versé au mois de janvier de l'année N+1. La part résultats peut être versée dès lors que l'entretien d'évaluation annuel a eu lieu et ce, sans attendre l'expiration des délais de recours contentieux devant le TA ou les délais de recours amiable devant la CAP.

## DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET MONTANTS PLAFONDS

| Groupes de fonction | Sous groupes | Fonctions emplois | Critère 1 Encadrement direction | Critère 2 Technicité expertise | Critère 3 Sujétions particulières | Montants mensuels bruts |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | Directeur Général | Management stratégique, transversalité, arbitrages. | Connaissances multi-domaines Polyvalence, | Grande disponibilité | 795 € |
| 2 | | Directeur de service | | Expertise sur le (les) domaines | Grande Disponibilité | 650 € |
| 3 | | Chef de service Poste à expertise de gestion / de pilotage | Responsable Encadrement d'équipe Référent élus / agents Gestion d'un équipement, d'une délégation | Technicité sur le domaine Connaissances particulières liées aux fonctions / Adaptation / Prise de décision | Travail ponctuel en soirée Adaptation aux contraintes particulières du service | 405 € |
| 4 | | Chef d'équipe, assistant direction, gestionnaire, poste à expertise | Encadrement de proximité / Poste avec responsabilité technique ou administrative | Connaissances particulières liées au domaine d'activité | Missions spécifiques, pics de charge de travail | 315 € |

| Groupes de fonction | Sous groupes | Fonctions emplois | Critère 1 Encadrement direction | Critère 2 Technicité expertise | Critère 3 Sujétions particulières | Montants mensuels bruts |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | A | Chargé d'animation, technicien | Missions opérationnelles | **Chargés d'animation** : Agents exerçant leur activité au sein des services culturels ou enfance-jeunesse et dont les missions consistent pour une part importante dans la prise en charge de groupes d'usagers dans un but (entre autres) de vulgarisation culturelle, de formation, d'animation à des fins sociales ainsi que l'organisation de manifestations destinées à la promotion des services municipaux.<br>**Techniciens** : Agents exerçant leurs activités au sein d'un service technique ou administratif et dont les missions nécessitent la mise en œuvre d'une expertise technique avérée, acquise à l'issue d'une formation diplômante ou par une expérience professionnelle reconnue. | Contraintes particulières de service | 290 € |
| Groupes de fonction | Sous groupes | Fonctions emplois | Critère 1 Encadrement direction | Critère 2 Technicité expertise | Critère 3 Sujétions particulières | Montants mensuels bruts |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | B | ATSEM | Missions opérationnelles | Agents exerçant l'essentiel de leur activité au sein des écoles maternelles, au moins pour partie en assistance aux enseignants, ainsi qu'en garderie périscolaire, en surveillance et assistance cantine et ménage des locaux scolaires et périscolaires. | Contraintes particulières de service | 276 € |
| 5 | C | Agent technique, administratif, culturel | Missions opérationnelles | **Agents techniques** : Agents dont l'activité consiste pour l'essentiel dans l'entretien et la maintenance des locaux et du domaine municipal ainsi que dans la réalisation d'activités de services simples. Ces métiers ne requièrent pas de qualification particulière et la période d'apprentissage est courte.<br>**Agents d'accueil et de secrétariat** : Agents dont l'activité s'exerce au sein des services administratifs ou techniques et consiste, pour l'essentiel, dans l'accueil des administrés, le traitement des demandes de renseignements et plus généralement la mise en œuvre des principales procédures administratives courantes (état civil, services à la population...).<br>**Agents de bibliothèque** : Agents exerçant leur activité au sein des services culturels et dont la mission consiste pour l'essentiel dans la gestion administrative d'une fraction du fonds documentaire et dans la | Contraintes particulières de service | 220 € |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | réalisation des activités de prêts (et connexes) aux administrés. | | |
| 6 | | agent non titulaires | remplacement d'agents titulaires absents | Tous niveaux d'expertise et de technicité | Contraintes particulières de service | 165 € |

NB : les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds prévus précisés par arrêtés ministériels.

Certains agents occupent, en plus de leurs fonctions « habituelles », des fonctions « ponctuelles » ou « annexes » qui ne sont pas valorisées dans le tableau ci-dessus. Elles sont les suivantes :

| Dénomination de la fonction « ponctuelle » ou « annexe » | Montant brut versé mensuellement |
|---|---|
| IFSE « ASVP » | 110€ bruts (L'agent exerçant ces missions depuis le 1er janvier 2018 recevra le versement de la régularisation de la période allant de janvier à septembre inclus lors de la rémunération du mois d'octobre 2018.) |
| IFSE « Assistant de prévention » | 110€ bruts (L'agent exerçant ces missions depuis le 1er janvier 2018 recevra le versement de la régularisation de la période allant de janvier à septembre inclus lors de la rémunération du mois d'octobre 2018.) |
| IFSE « régisseur » | MONTANT de l'indemnité de responsabilité annuelle/12 *<br>(montant défini par le décret 97 1259 du 29 décembre 1997 et l'instruction ministérielle du 20 avril 2006)<br>• Au titre des montants qui n'ont pas pu être versés pour les exercices 2017 et 2018 un versement d'IFSE sera versé en décembre 2018. Ce montant correspondra au montant dû sur cette période. Dès janvier 2019 l'IFSE « régisseur » sera versée mensuellement selon la règle de calcul indiquée ci-dessus. |
| IFSE « encadrement de proximité services techniques » | 25€ bruts (application au 1er janvier 2019) |

'*Arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents

Après avoir entendu l'exposé de Madame le Maire.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des votants, le conseil municipal DECIDE :

**Article 1er** : De modifier les montants des groupes RIFSEEP comme proposé par Madame Le Maire à compter du 1er janvier 2023

**Article 2** : D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des composantes de cette prime, dans le respect des principes définis ci-dessus.

**Article 3** : De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au versement de cette prime.

**Pour extrait certifié conforme**
**Le Maire,**

Le Maire,

MAIRIE DE BAUD 56 (MORBIHAN)

Pascale GILLET