



R é p u b l i q u e
f r a n ç a i s e

C O M M U N E D ' A M B È S

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 15 OCTOBRE 2024 À 19H00

Nombre membres élus : 23
Nombre membres élus en exercice : 23
Présents : 19
Représentés : 04
Votants : 23
Absents : 00

Date de la convocation :
9 octobre 2024

Certifié exécutoire
Compte tenu de l'envoi en
Préfecture le :

Et de la publication en ligne le :

Le Maire,

Le Conseil Municipal d'Ambès,
Vu les articles L.2121-09 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales,
Dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à l'Hôtel de Ville sous la Présidence de M. Gilbert DODOGARAY, Maire.

PRÉSENTS : Gilbert DODOGARAY, Maire ;
Rémi PIET, Nicolas MUZOTTE, Muriel JOLIVET, Christian LAPEYRE, Pearl HIPPOLYTE, adjoints au Maire ;
Christiane HIPPOLYTE, Dominique JOLIVET, Sophie PARADOT, Catherine RODRIGUEZ, Franck DUMARTIN, Christophe BOURDIEU, Antoine VIGNAUD, Marine SAAD, Sandrine VILLENAVE, Eléonore LAPORTA, Romain RITOU, Jean-Pierre MAZZON, Catherine LABARRERE, conseillers municipaux.

ABSENT(S) REPRÉSENTÉ(S) : Isabelle BESSE donne procuration à Antoine VIGNAUD, Jean-Noël ELIPE donne procuration à Nicolas MUZOTTE, Marie-Pierre FETIS donne procuration à Sophie PARADOT, Enzo BORTOLATO donne procuration à Pearl HIPPOLYTE

SECRETÉAIRE DE SÉANCE : Muriel JOLIVET

DÉLIBÉRATION N° 062 10 2024 – RESSOURCES HUMAINES – MISE À JOUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) DES AGENTS MUNICIPAUX

Présentation par R. PIET

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié 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 modifié 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'État ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n°2014-513 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'État ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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'État ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020, publié au journal officiel du 29 février 2020, actualisant les équivalences avec la fonction publique de l'État des différents cadres d'emploi de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux et notamment la mise en place du RIFSEEP ;

Considérant la délibération n° 051 12 2019, relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la ville d'Ambès, fixant la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités ;

Considérant la délibération n° 042 07 2020, relative à l'élargissement du RIFSEEP à certains cadres d'emploi ;

Considérant la délibération n° 078 11 2023, relative à la modification du RIFSEEP au sein de la ville d'Ambès et notamment aux montants plafonds des deux parts du régime indemnitaire, à savoir l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire, et le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir ;

Considérant qu'une mise à jour en profondeur du RIFSEEP s'imposait, dans le but de remplir les objectifs suivants :

- Être en cohérence avec la taille de la structure et le fonctionnement des services de la ville, notamment dans la détermination des groupes de fonction ;
- Être plus juste et équitable, notamment concernant les montants des plafonds de chaque groupe de fonction ;
- Être transparent, en permettant d'appliquer des points à chacun des critères de détermination des montants individuels d'IFSE et de CIA et ainsi pouvoir expliquer à chaque agent le montant de son IFSE ou de son CIA.

Vu l'avis du CST en date du 19 septembre 2024 relatif à la modification des groupes de fonction, des critères de rattachement aux groupes de fonction, des critères de détermination du montant individuel de l'IFSE, des montants plafonds annuels des groupes de fonction, des critères de détermination du montant individuel du CIA, de la périodicité et des modalités de versement du CIA, des modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE ;

1. Classification des postes par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Groupes	Intitulés
Catégorie A	
A1	Direction Générale
A2	Direction de service(s) / Fonction de coordination / Expertises
Catégorie B	
B1	Responsable de service avec encadrement et gestion de projets
B2	Responsable de service sans encadrement, gestion opérationnelle
Catégorie C	
C1	Agent de coordination, d'expertise d'une activité / Continuité de direction
C2	Agent d'exécution avec sujétions particulières et polyvalence

2. Critères de rattachement aux groupes de fonctions

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti dans un des groupes de fonction selon les critères professionnels suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Management stratégique (décision à long terme) ou transversal (gestion de projets) ou opérationnel (gestion courante)
- Nombre de services et d'agents encadrés
- Nombre de pilotage des politiques : conception, coordination, instruction

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Niveau de qualification requis (sans diplôme, de BEP à niveau BAC, de Bac à Bac+2, Bac+3 et +) et expérience requise (1 an, 3 ans, 5 ans et +)
- Temps d'adaptation requis pour satisfaire pleinement toutes les dimensions du poste (1 mois, 6 mois et +)
- Diversité et complexité des missions (exécution simple ou interprétation, tâches répétitives ou analytiques, mode opératoire prédéfini ou recherche de solutions, rédaction de courrier ou de rapport d'aide à la décision)
- Spécialisation ou expertise particulière exigée pour occuper le poste

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Finalité relationnelle (communiquer, animer, coordonner, conseiller, négocier auprès des agents, des usagers ou des décideurs internes ou externes)
- Degré de responsabilité et d'exposition du poste d'un point de vue politique, juridique et financier
- Travail en contact avec du public difficile ou travail dangereux
- Niveau d'impact pour la collectivité sur le fonctionnement du service public en cas de dysfonctionnement (répercussion d'une erreur, d'une décision, d'un retard...)

Les postes ainsi analysés à travers ces critères sont répartis dans les différents groupes de fonction précisés au 1. Ces derniers doivent regrouper, par catégorie hiérarchique (A, B, C) les postes dont le degré d'exigence est similaire, quelques que soient le grade et la filière des agents.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité, la réactivité et l'adaptabilité
- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions et suivi de formations
- La capacité à travailler en équipe, la contribution au collectif de travail et l'implication dans les projets du service
- La réalisation des objectifs et la qualité du travail
- La capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- Le respect des règles, des procédures et des délais
- Le comportement de l'agent et le sens du service public

7. Périodicité et modalité de versement du CIA

La part CIA est versée selon un rythme annuel en deux fractions, au mois de décembre de l'année N et de juin de l'année N+1, au regard d'une seule évaluation au mois de novembre de l'année N.

8. Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Le versement de l'IFSE sera maintenu à tous les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel et à tous les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, en position :

- De congés annuels,
- De congés maladie ordinaire,
- De congés maternité, paternité, congés d'adoption,
- De congés d'accident de travail ou de maladie professionnelle,
- De temps partiel thérapeutique,
- De congé parental

Elle sera cessée d'être versée lorsque :

- Les agents sont en disponibilité pour convenances personnelles, de droit, d'office,
- Les agents sont exclus temporairement de leurs fonctions.

À compter du 1er septembre 2024, le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 prévoit, pour les agents de l'État, le maintien du régime indemnitaire pendant un congés longue maladie ou un congés grave maladie, dans les proportions suivantes :

- 33% la 1^{ère} année,
- 60% les 2^{ème} et 3^{ème} années,

Pour les agents relevant de la fonction publique territoriale, le maintien du régime indemnitaire est fixé dans la délibération de la collectivité en application de la libre administration des collectivités territoriales. Il revient aux collectivités de fixer le sort du régime indemnitaire pendant l'indisponibilité physique de leurs agents en respectant le principe de parité avec les agents de l'État (le maintien du régime indemnitaire des agents territoriaux ne peut pas être plus favorable que les dispositions prévues pour les agents de l'État). Il est ainsi proposé de maintenir le régime indemnitaire pendant un congés longue maladie ou un congés grave maladie, dans les proportions suivantes :

- 33% la 1^{ère} année,
- 60% les 2^{ème} et 3^{ème} années.

Sur avis favorable du Comité Social Territorial en date du 19 septembre 2024,

Sur avis favorable de la Commission Ressources Humaines en date du 2 octobre 2024,

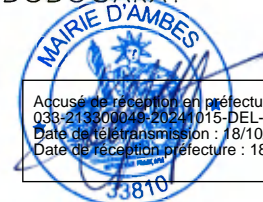
Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **ACCEPTÉ DE METTRE À JOUR** le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) selon les modifications ci-exposées, à compter du 1^{er} janvier 2025,
- **INSCRIT** les crédits correspondants au budget.

Fait et délibéré le 15 octobre 2024

Pour expédition conforme.

Le Maire,
Gilbert DODOGARAY



Accusé de réception en préfecture
038-21330049-20241015-DEL-2024-10-062-DE
Date de télétransmission : 18/10/2024
Date de réception préfecture : 18/10/2024