

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Délibération du 05 décembre 2024

Nombre de Membres : 13
Présents : 10
Votants : 11

Date de la convocation :
le 02 décembre 2024
Date d'affichage :
le 02 décembre 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le cinq du mois de décembre à dix-huit heures trente, le Conseil d'administration dûment convoqué, s'est réuni en salle du Conseil en Mairie, sous la présidence de Madame Nathalie Soulage, Présidente du CCAS.

Présents : Mesdames et Messieurs les membres du Conseil : Corinne Auger, Sabine Brunet, Bernadette Dulait, Romain Dumartin, Jacqueline Fanari, Gérard Herran, Nadine Lepeyre, Chantal Lalanne, Philippine Mauriac, Nathalie Soulage

Absents :

Madame Claire Sennes
Monsieur Christian Viudès

Absente représentée :

Madame Josette Bellet donne pouvoir à Madame Jacqueline Fanari

Secrétaire de séance : Monsieur Gérard Herran

Délibération rendue exécutoire après transmission : n°040-264003757-20241205-2024-26-DE
Le : 06 décembre 2024.
Et publication ou notification le : 09 décembre 2024



- diplôme
- actualisation des connaissances
- connaissance requise
- rareté de l'expertise
- autonomie

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

- relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
- risques d'agressions (physique / verbale)
- risque de blessure
- itinérance / déplacements
- variabilité des horaires
- contraintes météorologiques
- travail posté
- obligation d'assister aux instances
- engagement de la responsabilité financière (régie, bons de commandes, actes d'engagement ...)
- engagement de la responsabilité juridique
- gestion d'un établissement en autonomie
- sujétions horaires (non valorisées par une autre prime)
- gestion de l'économe (stock, parc automobile...)
- impact sur l'image de la collectivité

Le détail de la cotation par points des critères est annexé à la présente délibération.

Article 4 : détermination de la valeur de l'IFSE selon les groupes de fonctions

L'autorité territoriale a défini en fonction des critères précédemment listés, les montants attribués aux groupes de fonctions comme suit :

Catégorie	Groupe fonctions	nb points	valeur IFSE mensuelle (montant brut en euros)
C	C2	0 à 24	100
		25 à 26	140
	C1	27 à 29	175
		30 à 37	230
		38 à 41	295
		42 à 45	350
		46 à 50	545
		51 et plus	635
B	B2	27 à 37	260
		38 à 41	295
		42 à 45	350
		46 à 50	545
	B1	51 à 56	635
		57 et plus	750
A	A3	39 à 56	515
		57 à 70	750
	A2	71 à 77	1350
	A1 emploi fonctionnel	Plus de 77	1000
	A1 emploi non fonctionnel	Plus de 77	1600

Une sujétion complémentaire de 50 euros bruts par mois est versée à l'assistant de prévention.

Les montants ci-dessus pourront toutefois être majorés par l'autorité territoriale dans les cas de difficultés de recrutement avérés.

Article 5 : attribution individuelle

La Présidente fixe, par arrêté individuel, le montant attribué à chaque agent selon les critères d'attribution du groupe, dans la limite des montants plafonds maximum prévus par la réglementation.

Article 6 : versement et mode de calcul de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 7 : les modalités de maintien ou de suppression

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- la période de préparation au reclassement (PPR) ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

L'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement lorsque l'agent sera :

- les congés annuels ;
- en jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- bénéficiera d'autorisations spéciales d'absence ;
- en formation, séminaire ou pour tout déplacement autorisé par la collectivité par le biais d'un ordre de mission.

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Conformément au décret n° 2024-641 du 27 juin 2024, en cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxièmes et troisièmes années.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue durée (fonctionnaires CNRACL).

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

L'IFSE sera suspendue dans les cas suivants :

- en cas de grève, le dispositif de retenue sur rémunération pour service non fait s'applique ;
- en cas de sanction disciplinaire portant exclusion ;
- en cas de congé non rémunéré (ex : congé parental) ;
- en cas de congé pour formation professionnelle ;
- en cas de disponibilité.

Article 8 : réexamen

Le montant de l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions lié notamment à un changement de cotation du poste de travail.

Deuxième partie : le complément indemnitaire annuel (CIA)

Article 9 : objet du CIA

Le complément indemnitaire annuel est institué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. La part variable du RIFSEEP (CIA) tient compte des critères suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- la manière de servir de l'agent ;
- l'efficacité dans l'emploi ;
- les qualités relationnelles ;
- l'engagement professionnel ;
- la contribution au travail collectif.

Article 10 : bénéficiaires

- fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- contractuels de droit public.

Article 11 : modalités d'attribution

L'autorité fixe annuellement les montants individuels attribués à chaque agent par arrêté dans la limite des montants plafonds maximum prévus par la réglementation.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 12 : versement et mode de calcul du CIA

Le CIA est versé selon une périodicité annuelle sur le traitement de décembre à l'issue de la campagne d'évaluation professionnelle. Pour les bénéficiaires ayant quitté la collectivité en cours d'année, le CIA est versé sur le mois de décembre en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés avant le départ et le cas échéant, en dehors du cadre d'un entretien professionnel.

Le montant est proratisé pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, la circulaire du 5 décembre 2014 préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie C.

Article 13 : les modalités de maintien ou de suppression

Concernant les indisponibilités (hors longue maladie, longue durée, grave maladie), le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

Dans ce cadre, il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Troisième partie : dispositions communes

Article 14 : cadres d'emplois concernés

A ce jour, le RIFSEEP est applicable aux fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et aux agents contractuels de droit public appartenant aux cadres d'emplois pour lesquels un arrêté a été pris pour application dans la Fonction publique d'Etat et transposé aux cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale.

Ce dispositif exclut de fait les agents de la filière police municipale.

Article 15 : cumul

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- la prime de responsabilité versée aux emplois fonctionnels.

L'arrêté en date du 27/08/2015 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 25/08/2000.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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,

Vu la Circulaire NOR : R2FF1427139C 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 le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 portant sur le maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de longue maladie et de grave maladie,

Vu la délibération du Conseil d'administration n° 2021-16 du 09 août 2021,

Vu le recueil de l'avis du Comité social territorial en date du 7 novembre 2024,

Vu les crédits inscrits au budget,

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

Le conseil d'administration, par vote à main levée décide à l'unanimité :

Article 1 : d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) composés de ses deux parties, l'Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), dans les conditions présentées ci-dessus.

Article 2 : les dispositions de la présente délibération prennent effet au 1^{er} janvier 2025.

Article 3 : toutes les dispositions antérieures fixées par la délibération n° 2021-16 portant sur les primes et indemnités liées au RIFSEEP sont abrogées.

Article 4 : le versement de la part supplémentaire de l'IFSE versée aux agents ayant la responsabilité financière d'une régie d'avances et/ou de recettes communales, disposition créée par délibération n° 2020-94 en date du 2 juillet 2020, est maintenu.

Article 5 : les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.

Fait et délibéré le 05 décembre 2024.

Et ont signé au registre les membres présents.

Pour copie conforme en mairie ce 06 décembre 2024.



La Présidente,

Nathalie Soulage

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Pau dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au représentant de l'Etat, soit par courrier déposé au tribunal ou transmis par voie postale, soit par saisine sur la plateforme www.telerecours.fr

Annexe : RIFSEEP tableau de cotation des postes (Sanguinet)

Encadrement							
Niveau hiérarchique	Direction générale	Direction générale adjointe	Direction de pôle	Responsabilité d'un service	Coordination	Chargé(e) de mission	Agents d'exécution
	16	14	8	5	4	3	2
Nombre de collaborateurs (encadrés directement et indirectement)	50 et +	21 à 50	11 à 20	6 à 10	1 à 5	0	1
Type de collaborateurs encadrés	5	4	3	2	1	0	
	Cadres dirigeants	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun		
	1	1	1	1	0		
Niveau d'encadrement	Stratégique	Opérationnel	Intermédiaire	De proximité	Coordination	Sans	
	6	5	3	2	1	0	
	Oui						
Organisation du travail des agents, gestion des plannings	1						
	Oui	Oui ponctuellement	Non				
Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	2	1	0				
Projets/Activités							
	Déterminant	Fort	Modéré	Faible			
Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	6	4	2	1			
Délégation de signature	Oui						
	1						
Délégation fonction	Oui						
	2						
Conduite de projet	Oui						
	1						
Préparation et/ou animation de réunion	Oui						
	1						
Conseil aux élus	Oui						
	1						

Sujétions			
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires extérieurs
Risque d'agression physique	1	1	1
	Fréquent	Ponctuel	Rare
	3	2	1
Risque d'agression verbale	Fréquent	Ponctuel	rare
	3	2	1
	Très grave	Grave	Légère
Risque de blessure	3	2	1
	Oui		
	1		
Itinérance/déplacements	Fréquent	Ponctuel	Rare
	3	2	1
	Fortes	Faibles	Sans objet
Variabilité des horaires	2	1	0
	Oui		
	1		
Contraintes météorologiques	Récurrente	Ponctuelle	Rare
	2	1	0
	Elevé	Modéré	Faible
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement...)	3	2	1
			Sans objet
	0		
Engagement de la responsabilité juridique	Elevé	Modéré	Faible
	3	2	1
gestion établissement en autonomie	Oui		
	2 à 8		
Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Oui		
	1		
Gestion de l'économat (stock, parc automobile...)	Oui		
	1		
Impact sur l'image de la collectivité	Direct	Indirect	
	2	1	

Technicité					
Technicité / niveau de difficulté	Arbitrage/ décision	Conseil/ interprétation	Exécution		
Champ d'application / polyvalence	3	2	1		
	Polymétier/ polysectoriel	Monmétier/ monosectoriel			
	2	1			
Qualification					
Diplôme	I (bac + 5 et plus)	II (bac + 3 ou 4)	III (bac + 2)	IV (bac ou équivalent)	V (CAP ou BEP)
Actualisation des connaissances	5	4	3	2	1
	Indispensable	Nécessaire	Encouragée		
	3	2	1		
Expertise					
Connaissance requise	Expertise	Maîtrise			
Rareté de l'expertise	2	1			
	Oui	Non			
	1	0			
Autonomie	Large	Encadrée	Restreinte		
	3	2	1		