

Régime indemnitaire au profit des agents municipaux (RIFSEEP) : abrogation de la délibération n°66 du 7 juillet 2021 et reprise

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2.
Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.714-4 à L.714-13,
Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en 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 les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,
Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 la délibération n° 66 du 07 juillet 2021 définissant les conditions d'application du RIFSEEP pour la commune de Melle;
Vu l'avis du Comité social territorial en date du 7 juin 2024 relatif à l'évolution des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) au profit des agents de la commune de Melle,
Vu le tableau des effectifs,

1- Composition – rappel

Le Régime indemnitaire tenant compte des des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) constitue le régime indemnitaire perçu par les agents publics des trois versants de la fonction publique.

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire qui comprend deux parts :

- une part fixe, dénommée Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui tient compte des fonctions occupées par les agents, des sujétions liées à l'exercice de leurs fonctions et de l'expertise attendue dans l'exercice des missions

- une part variable dénommée « complément individuel annuel » (CII) de l'engagement professionnel de chaque agent, à la manière de servir et, éventuellement, aux résultats collectifs du service (Prime d'intéressement à la performance collective des services, dite PIPCS).

2- Agents bénéficiaires

L'ensemble des agents ci-dessous sont bénéficiaires (hors contrats de droit privé, tels par exemple, les apprentis), qu'ils exercent à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel¹. Cependant, le montant du régime indemnitaire sera modulé à proportion de la quotité de travail de l'agent.

Agents bénéficiaires	
Sur emploi permanents	
Agents titulaires ou contractuels – L 311-1, L 313-1, L 332-8 CGFP	Au 1 ^{er} mois de présence
Sur le fondement de l'article L332-13 du CGFP (remplacement d'agents momentanément indisponibles)	Au 1 ^{er} mois de présence
Sur emplois non permanents	
Emplois temporaires (Article L 332-23)	Au 1 ^{er} mois de présence
Contrat de projet	Au 1 ^{er} mois de présence

3 -Groupes de fonction

La structure générale des groupes de fonction pour la Commune de Melle est complétée comme suit, étant entendu que les textes imposent deux groupes de fonction au maximum pour la catégorie C :

Cadre d'emploi de catégorie A :

- Groupe A1 : Agent exerçant des fonctions de direction, faisant fonction de direction adjointe, de management stratégique et d'arbitrage.
- Groupe A2 : Agent encadrant un service et dont les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate ; activités de pilotage et de mise en œuvre de la politique de la commune en lien avec le Maire et ses adjoints ;
- Groupe A3 : Agents de catégorie A n'assurant pas d'encadrement hiérarchique, mais des fonctions de conception et/ou de pilotage. L'agent contribue à la définition et à la mise en œuvre du projet politique de la commune. A ce titre, ses missions supposent des connaissances théoriques issues d'une formation supérieure diplômante ou une pratique professionnelle avérée, conférant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité et impliquant des responsabilités particulières.

Cadre d'emploi de catégorie B :

- Groupe B1 : Agent encadrant plusieurs pôles et unités de travail, dont les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate. Les fonctions supposent le conseil et la mise en œuvre de la politique de la ville en lien avec le Maire et ses adjoints. Pour cela, l'acquisition de connaissances théoriques, techniques, complexes et variées et la pratique d'une veille juridique et réglementaire sont essentielles.

¹ Le cadre d'emploi des agents de police municipale n'est pas concerné par le Rifseep et bénéficie d'un régime spécifique.

- Groupe B2 : Agent exerçant des fonctions d'encadrement et dont les activités supposent :
 - une analyse permettant de sélectionner ou créer la procédure adéquate ;
 - une complexité des tâches à planifier, à organiser, à coordonner
 - des connaissances théoriques acquises au cours d'une formation supérieure, diplômante ou par une pratique professionnelle ou expérience professionnelle reconnue.

- Groupe B3 : Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et dont les activités supposent une expertise dans un ou plusieurs domaines, issue ou d'une formation diplômante ou d'une expérience acquise et/ou tenus à des sujétions particulières. Les missions supposent également une autonomie importante de la part de l'agent ainsi qu'une capacité à se révéler force de proposition.

Cadre d'emploi de catégorie C :

- Groupe C1 : Agent exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et/ou tenu à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une maîtrise d'un ou plusieurs domaines (spécialités ou multicompetences) ainsi qu'une adaptabilité avérée (environnement changeant, gestion des imprévus).

- Groupe C2 : Agent dont les activités sont clairement définies et qui ne nécessitent pas de responsabilités particulières ni de connaissance particulière au-delà de la scolarité obligatoire et/ ou de l'expérience acquise et qui supposent une adaptation aux procédures existantes et un apprentissage à court terme.

Chaque agent appartient à un groupe de fonction ainsi déterminé, tenant compte réglementairement de sa filière d'appartenance et de sa catégorie tel que présenté au sein du tableau ci-dessus, répartissant par filière ces groupes fonction.

Emplois par groupe de fonction				
Filière	Administrative	Technique	Culturelle	Sociale
A1	DGS – collaborateur – Membre de la DG			
A2	Responsables de service	Responsable de service	Responsable de service	Responsable de service
A3	Chef de projet - Chargé de mission – Chargé de communication- Collaborateur/Conseiller expert	Chef de projet – Chargé de mission	Chef de projet – Chargé de mission	Travailleur social
B1	Responsable de service	Responsable de service	Responsable de service	Responsable de service
B2	Cadre de gestion et d'appui – Chef de pôle	Chef de pôle – Technicien spécialisé	Chef de pôle	Chef de pôle
B3	Chargé de communication – coordonnateur/gestionnaire de projet – Chargé de mission - Cadre de gestion et d'appui- Gestionnaire spécialisé	Technicien spécialisé– Gestionnaire spécialisé - Chargé d'études ou d'opérations	Gestionnaire spécialisé	Gestionnaire spécialisé
C1	Assistant(e) de direction/ d'élus – agent d'accueil et d'état civil – agent administratif spécialisé	Chef d'équipe – Agent technique spécialisé	Agent spécialisé	Agent spécialisé
C2	Agent administratif polyvalent- Agent d'accueil – animateur/Médiateur	Agent d'entretien des locaux – Agent technique polyvalent	Animateur/ Médiateur -agent d'accueil- Agent polyvalent	Agent d'accueil- Agent polyvalent

4/ Détermination des montants plafond

Que ce soit pour l'IFSE ou pour le CIA, les montants plafond annuels décidés par l'assemblée sont ceux fixés par arrêté ministériel. ²

Montant plafond – susceptible d'évolution selon les arrêtés ministériels correspondants

Filière	Administrative	Technique	Culturelle	Sociale	Plafond IFSE en €	Plafond CIA en €
A1	DGS – collaborateur – Membre de la DG				36210	6390
A2	Responsables de service	Responsable de service	Responsable de service	Responsable de service	32130	5670
A3	Chef de projet - Chargé de mission – Chargé de communication- Collaborateur/Conseiller expert	Chef de projet – Chargé de mission	Chef de projet – Chargé de mission	Travailleur social	25500	4500
B1	Responsable de service	Responsable de service	Responsable de service	Responsable de service	17480	2380
B2	Cadre de gestion et d'appui – Chef de pôle	Chef de pôle – Technicien spécialisé	Chef de pôle	Chef de pôle	16015	2185
B3	Chargé de communication – coordonnateur/gestionnaire de projet – Chargé de mission - Cadre de gestion et d'appui- Gestionnaire spécialisé	Technicien spécialisé- Gestionnaire spécialisé - Chargé d'études ou d'opérations	Gestionnaire spécialisé	Gestionnaire spécialisé	14650	1995
C1	Assistant(e) de direction/ d'élus – agent d'accueil et d'état civil – agent administratif spécialisé	Chef d'équipe – Agent technique spécialisé	Agent spécialisé	Agent spécialisé	11340	1260
C2	Agent administratif polyvalent- Agent d'accueil – Animateur/Médiateur	Agent d'entretien des locaux – Agent technique polyvalent	Animateur/ Médiateur -agent d'accueil- Agent polyvalent	Agent d'accueil- Agent polyvalent	6750	1200

5/ Critères et indicateurs :

✓ Critère : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (article 2 – 1° du décret n°2014-513 du 20 mai 2014) :

A- Niveau hiérarchique du poste : Ce critère reflète la responsabilité de l'encadrement et notamment les fonctions de pilotage/conception : direction générale des services, direction générale adjointe, responsables de service, chefs de pôle et chefs d'équipe. Ce critère inclut également la question de « référent » administratif ou technique dans un domaine dédié.

B- Nombre de collaborateurs encadrés : ce critère vise à reconnaître les responsabilités d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel attachées au poste de l'agent et se décline selon la taille des effectifs encadrés.

C - Conduite de projet : Cet indicateur vise à reconnaître les responsabilités particulières attachées à la conduite de projet (en pilotage et en appui).

² Pour information et rappel : pour la fonction publique d'Etat, il est préconisé que le CIA n'excède pas :

- ~ 15 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie A
- ~ 12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B
- ~ 10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C.

Ces pourcentages sont donnés à titre indicatif et ne s'imposent pas aux collectivités territoriales et à leurs établissements mais elles constituent une préconisation

✓ Critère : Technicité, expertise, expérience acquise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : (article 2 – 2° du décret n°2014-513 du 20 mai 2014) :

D- Champ d'intervention : selon le poste occupé, le champ des missions peut présenter une homogénéité ou, au contraire, une grande hétérogénéité.

E- Pratique et maîtrise d'un outil « métier » spécifique: cet indicateur valorise la nécessité, pour certains postes, de maîtriser un outil très spécifique au domaine d'activité, ayant nécessité préalablement une formation ou une certification spécifique (formation, habilitation, certification requise).

F- Connaissances théoriques requises par le métier : ce critère détermine le niveau de connaissances théoriques attendu sur un poste donné (de simples connaissances dans un ou plusieurs domaines à une expertise reconnue et objectivée par un diplôme ou par une pratique professionnelle confirmée).

G- Rareté de l'expertise : ce critère valorise une expertise « métier » pour laquelle une tension existe sur le marché de l'emploi.

H- Degré d'autonomie du poste : selon les missions, le degré d'autonomie attendu sur le poste peut être plus ou moins large.

I- Engagement de la responsabilité financière : il s'agit ici de considérer les postes pour lesquels une responsabilité financière est considérée (engagement de dépenses, engagement d'opérations ou de projet, avec suivi budgétaire et financier, fonctions de régisseur d'avances et de recettes).

J- Engagement de la responsabilité juridique : poste requérant une délégation de signature par laquelle l'agent exerçant ses missions peut voir sa responsabilité juridiquement engagée.

✓ Critère : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : (article 2 – 3° du décret n°2014-513 du 20 mai 2014) :

K- Représentations partenariales et/ou Influence des missions exercées sur l'image de la commune et du service public: cet indicateur définit le degré d'influence du poste sur l'image de la commune (représentation de l'image de la commune, relations partenariales).

L- Exposition régulière à un public difficile : il s'agit ici de reconnaître le risque potentiel d'agression et les techniques de régulation de ce risque qui sont mises en pratique de manière régulière.

M- Risque d'accidentologie/ stress- tensions physiques ou psychologiques: cet indicateur vise à valoriser la nécessité d'une bonne concentration dans le travail car comportant :

- des tâches nécessitant une attention particulière car potentiellement dangereuses (usage de produits et d'outillages potentiellement dangereux, port de charges lourdes, risques électriques),

- le fait de travailler très régulièrement en extérieur par des températures très élevées ou très faibles, le fait d'effectuer très régulièrement des tâches insalubres (travail de plomberie ; nettoyage de WC ; nettoyage autour des containers, travail en milieu boueux, ou salissant etc),

- le fait de réaliser des tâches nécessitant de se maintenir en bonne condition physique (port de charges ; gestes répétitifs, montage/démontage d'installations ; évènementiel),
- le fait de réaliser des tâches nécessitant de se maintenir en bonne condition psychologique (accueil d'un public endeuillé ; tension apportée par la nécessaire simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets dans la gestion concomitante et très régulière d'appels téléphoniques et d'accueil de personnes).

N- Contraintes de disponibilité : Cet indicateur vise à valoriser la disponibilité requise de certains agents selon les besoins du service (disponibilité téléphonique hors du temps de travail ; disponibilité requise sur le lieu de travail après 18h ; travail le dimanche plusieurs fois dans l'année ; travail régulier sur six jours ; disponibilité requise et temps de travail effectif au-delà du temps de travail réglementaire pour assurer des remplacements ou faire face à un surcroît temporaire de travail).

O- Utilisation d'un moyen de locomotion personnel : pour pouvoir exercer ses missions au sein de lieux d'intervention multiples, l'usage d'un véhicule personnel se révèle indispensable de manière régulière.

6/ Le RIFSEEP : le régime indemnitaire principal

Le RIFSEEP constitue l'ensemble des primes et indemnités versées hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par la réglementation (arrêté du 27 août 2015) : c'est le cas notamment de la Nouvelle bonification indiciaire (NBI), des indemnités de frais de déplacement et de missions, des astreintes, des primes de fonction et responsabilité perçues par les agents détachés sur un emploi fonctionnel, des indemnités d'astreinte, d'intervention, de celles prévues pour le travail le dimanche ou les jours fériés, des indemnités de permanence, des Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

7/ L'attribution de l'IFSE et du CIA

L'attribution individuelle de l'IFSE versée à l'agent occupant le poste correspondant est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

L'attribution du CIA, qui prend également la forme d'un arrêté, demeure facultative et laissée à la discrétion de l'autorité territoriale en fonction des critères suivants : atteinte des objectifs, résultats professionnels obtenus, qualités relationnelles, compétences techniques et investissement personnel. Elle n'est donc pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

8/ Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi. A titre transitoire, les agents ayant changé d'emploi ou de fonctions au cours de l'année 2024 et préalablement à l'entrée en application du présent dispositif pourront bénéficier d'une application rétroactive à la date d'exercice effectif des fonctions exercées par les agents concernés ;
- ✓ au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle ;

✓ en cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours) ;

9/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Considérant qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le maintien d'un régime indemnitaire en cas de congé maladie ;

Considérant que la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles dévolues aux agents de l'État, définies dans le Décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'attribution de l'IFSE réglementairement suit les principes suivants :

Situations :	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement	Suppression
Congés annuels /Récupération du temps de travail / Utilisation de CET/Formations continue/ décharge syndicale ...	X	
ASA (autorisations spéciales d'absences telles que prévues par les textes et le règlement intérieur)	X	
Congé de maternité-Paternité et d'accueil de l'enfant-Adoption	X	
Congé de maladie ordinaire (plein traitement - 1/2 traitement)	X	
Congé pour invalidité temporaire imputable au service/ maladie professionnelle – Temps partiel thérapeutique- PPR	X	
Interventions liées à l'engagement de sapeur pompier volontaire	X	
Congé de longue maladie -Congé de grave maladie- congé de longue durée (plein ou demi traitement) jusqu'à reprise ou prolongation		X
Indisponibilité physique (jusqu'à reprise de l'agent ou prolongation)- plein ou demi traitement / Disponibilité d'office pour raisons de santé		X
Suspension de fonctions		X
Congé de proche aidant/ Congé de solidarité familiale		X
Congé de formation professionnelle indemnisé ou non / congé de transition professionnelle		X

10/ Indemnité différentielle et clause de sauvegarde

En 2019, au moment de la création de la Commune nouvelle de Melle, une Indemnité différentielle avait été instaurée en faveur des agents municipaux bénéficiaires du régime indemnitaire en vigueur dans leurs communes d'origine, qui garantit a minima le montant de l'IFSE. L'Indemnité différentielle continue d'être garantie à l'agent jusqu'à sa radiation des cadres de la ville.

Par analogie de ce principe, la présente délibération ne donnera pas lieu au versement d'un IFSE d'un montant inférieur à celui versé actuellement : pour s'en prémunir, une clause de sauvegarde est décidée afin de garantir a minima le montant d'IFSE jusqu'ici versé.

Cette disposition ne s'applique que pour l'IFSE.

11/ La périodicité de versement de l'IFSE et du CIA

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'1/12^{ème} du montant annuel individuel attribué.

La prime exceptionnelle (CIA) fait l'objet d'un versement unique, au cours du 1^{er} semestre de l'année suivant l'entretien professionnel.