



REPUBLIQUE FRANCAISE
Département de la SEINE-MARITIME
EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE ROUMARE

Séance du jeudi 13 janvier 2022

Nombre de Membres afférents au Conseil Municipal	Nombre de Membres présents à la séance	Nombre de Membres présents ou représentés qui ont pris part à la délibération
19	10	18

Date de la convocation : 07 janvier 2022

Date d'affichage de l'ordre du jour : 07 janvier 2022

L'an deux-mil-vingt-deux, le treize janvier à 19h00, le Conseil Municipal s'est réuni en Mairie, en session ordinaire sur convocation en date du 07 janvier 2022, sous la Présidence de Madame LELIÈVRE Josiane, Maire.

Présents : Madame BOULIER Claude, Monsieur BRUNG Michel, Monsieur CALTOT Daniel, Monsieur COUILLER Jean-Paul, Monsieur GAUDICHON Vincent, Madame LELIÈVRE Josiane, Madame OSMONT Marie-Claire, Madame PATENOTTE Isabelle, Monsieur POTHÉRAT Frédéric et Madame SAHUT Géraldine.

Absents excusés :

Monsieur ZEDDE Alain

Madame BUQUET Jessica a donné pouvoir à Madame SAHUT Géraldine.

Monsieur DELAMARE Dominique a donné pouvoir à Madame LELIÈVRE Josiane.

Madame GUERZA Sylvie a donné pouvoir à Monsieur BRUNG Michel.

Madame LECOQ Annie a donné pouvoir à Monsieur GAUDICHON Vincent.

Madame NÉE Amélie a donné pouvoir à Monsieur COUILLER Jean-Paul.

Monsieur ORIENT Olivier a donné pouvoir à Madame SAHUT Géraldine.

Madame TALBOT Christine a donné pouvoir à Monsieur BRUNG Michel.

Monsieur TOUTAIN Éric a donné pouvoir à Madame PATENOTTE Isabelle.

Madame BOULIER Claude a été nommée secrétaire de séance.

2022/04 – MISE À JOUR DES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) MIS EN PLACE LE 1^{ER} JANVIER 2018 POUR UNE APPLICATION AU 1^{ER} JANVIER 2022

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

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

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

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'Etat,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu la circulaire NOR : RDFS1710873C du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique,

Date d'affichage de la présente délibération

Le 14 janvier 2022



N° 2022/04
Délibération n° 2017/80 du Conseil municipal du 4 décembre 2017 instaurant la mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à compter du 1er janvier 2018,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale qui permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat.

Vu l'avis du Comité Technique du 3 décembre 2021,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA),

Considérant la nécessité de réactualiser la délibération n° 2017/80 du Conseil municipal du 4 décembre 2017 instaurant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à compter du 1er janvier 2018, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2022,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de mettre en place le cadre général de ce régime indemnitaire (IFSE et CIA) pour chaque cadre d'emploi, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Il est proposé au Conseil municipal d'instaurer les mises à jour réglementaires du RIFSEEP de la façon suivante :

ARTICLE 1 : BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF RIFSEEP (IFSE et CIA)

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP (IFSE et CIA) est appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi permanent au sein de la commune, qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative : Les attachés, les rédacteurs et les adjoints administratifs.
- Filière sociale : Les assistants socio-éducatifs.
- Filière sportive : Les conseillers des Activités Sportives et Physiques (APS) et les éducateurs des APS.
- Filière technique : Les ingénieurs, les techniciens, les agents de maîtrise et les adjoints techniques.
- Filière culturelle : Les attachés de conservation du patrimoine, les bibliothécaires, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques et les adjoints du patrimoine.
- Filière animation : Les adjoints d'animation et les animateurs.

Ce régime indemnitaire est également appliqué aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel relevant de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et occupant un emploi permanent au sein de la Ville.

ARTICLE 2 : LES RÈGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités.

Toutefois, l'arrêté en date du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'Etat précise 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 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP (IFSE) est cumulable avec :

- La nouvelle bonification indiciaire (NBI),

Date d'affichage de la présente délibération
Le 14 janvier 2022

Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail : l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS), l'indemnité d'astreinte, l'indemnité d'intervention, l'indemnité de permanence, l'indemnité forfaitaire complémentaires pour élections (IFCE), l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés, l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, supplément familial de traitement, etc.),
- Les indemnités d'enseignement ou de jury,
- Les frais de représentation des emplois fonctionnels,
- L'indemnité de responsabilité du Directeur Général des Services,
- L'indemnité de régisseur d'avance et de recettes.

ARTICLE 3 : DÉFINITION DES FILIÈRES CONCERNÉES PAR LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Des fonctions sont définies au sein de chaque filière et identifiées comme suit pour la Ville de Roumare :

- Filière administrative : catégories A, B et C
- Filière technique : catégories A, B et C
- Filière culturelle : catégories A, B et C
- Filière animation : catégories A, B et C

La combinaison de ces différents critères conduit à l'élaboration de groupes de fonction. Ces groupes sont déterminés pour chaque cadre d'emploi.

ARTICLE 4 : PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir (part variable).

La somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes octroyés aux agents de la Ville et selon les groupes de fonction définis par 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 de l'Etat.

Le plafond de la part fixe (IFSE) est déterminé selon le groupe de fonctions défini par la Ville.

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres C.

Ainsi, la Ville de Roumare propose ces montants plafonds pour l'IFSE:

Cadres d'emplois	Montants annuels maxima de l'IFSE par arrêté ministériel	Montants annuels maxima de l'IFSE précédemment votés	Montants annuels maxima proposés de l'IFSE
------------------	--	--	--

CATÉGORIE A			
Attachés territoriaux et secrétaires de mairie			
Groupe 1	36 210 €	6 000 €	9 000 €
CATÉGORIE B			
Rédacteurs, animateurs et éducateurs des APS			
Groupe 1	17 480 €	4 200 €	7 800 €
Techniciens			
Groupe 1	17 480 €	4 200 €	7 800 €
CATÉGORIE C			
Adjoint administratifs, adjoints d'animation, ATSEM, agents sociaux, opérateurs des APS, Adjoint techniques, agents de maîtrise et adjoints du patrimoine			
Groupe 1	11 340 €	3 600 €	5 060 €
Groupe 2	10 800 €	3 000 €	XX

Ainsi, la Ville de Roumare propose ces montants plafonds pour le CIA:

Cadres d'emplois	Montants annuels maxima du CIA par arrêté ministériel	Montants annuels maxima du CIA précédemment votés	Montants annuels maxima proposés du CIA
CATÉGORIE A			
Attachés territoriaux et secrétaires de mairie			
Groupe 1	6 390 €	900 €	1 350 €
CATÉGORIE B			
Rédacteurs, animateurs et éducateurs des APS			
Groupe 1	2 380 €	504 €	936 €
Techniciens			
Groupe 1	2 380 €	504 €	936 €
CATÉGORIE C			
Adjoint administratifs, adjoints d'animation, ATSEM, agents sociaux, opérateurs des APS, Adjoint techniques, agents de maîtrise et adjoints du patrimoine			
Groupe 1	1 260 €	360 €	506 €
Groupe 2	1 200 €	300 €	XX

ARTICLE 5 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1) Principe de l'IFSE

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tend à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Ces fonctions sont définies au sein de chaque filière et identifiées comme suit pour la Ville :

2) Critères professionnels d'évaluation

La constitution de l'IFSE s'évalue à la lumière de critères professionnels définis comme suit par le Copil RIFSEEP :

- Niveau d'encadrement : présence ou non d'encadrement d'agents, de filières différentes ou de même filière, nombre d'agent encadrés...

- Niveau de qualification attendue par poste : diplôme obtenu, certification ou qualification spécifique...

- Niveau d'expérience professionnelle attendue sur le poste : expérience exigée sur le poste...

Date d'affichage de la présente délibération

Le 14 janvier 2022

- **Technicité et Expertise** nécessaire à l'exercice des fonctions : expertise ou spécificité particulière, spécialisation, expert / référent dans un ou plusieurs domaines, utilisation de logiciels ou de matériels spécifiques...

- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : horaires, décalés, travail de nuit, travail en contact avec un public difficile, travail régulier week-end et jours fériés, intervention habituelle dans au moins 2 services distincts, horaires variables, intervention ponctuelle hors temps de travail, collaboration étroite avec les élus, nombreuses relations externes (partenaires institutionnels, extérieurs), nombreuses relations internes (transversalité), travaux dangereux ou insalubres, travaux en plein air récurrent, effort physique répétitif...

3) Maintien individuel de l'IFSE

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

4) Conditions de réexamen de l'IFSE

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours),
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,

L'expérience professionnelle est distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons. Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

5) Modalités de versement de l'IFSE

Le montant de l'IFSE sera formalisé par un arrêté individuel. L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel et suit le sort du traitement indiciaire.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

ARTICLE 6 : MISE EN PLACE DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1) Principe du CIA

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de : l'engagement professionnel, la manière de servir, la performance, les résultats...

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et, après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs.



2) Critères professionnels du CIA

N° 2022/04

Tous les ans, des objectifs seront fixés à chaque agent permettant d'évaluer son implication, son engagement et sa capacité à travailler en équipe et ses compétences professionnelles personnelles.

L'atteinte de ses objectifs sera appréciée lors de l'entretien professionnel annuel et déterminera le montant du CIA, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le Conseil municipal.

3) Conditions de réexamen du CIA

Le CIA fera l'objet d'un unique versement annuel versé en décembre en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent à l'année.

4) Modalités de versement du CIA

Le montant du CIA attribué à chaque agent sera formalisé par un arrêté individuel. Sa reconduction n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

En ce qui concerne le CIA, la réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

ARTICLE 7 : MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE et du CIA

Dans les cas suivants, l'IFSE et le CIA suivront le sort du traitement :

- En cas de congé de maladie ordinaire
- En cas d'accidents de service
- En cas de maladie professionnelle reconnue
- En cas de congés de longue maladie ou de longue durée,
- En cas de temps partiel thérapeutique.

Les primes cessent d'être versées pour :

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

Les primes sont maintenues pour :

- Les agents en congés annuels,
- Les agents en congé de maternité, de paternité, congés d'adoption,
- Les agents en formation professionnelle

ARTICLE 8 : CLAUSE DE REVALORISATION

Les valeurs indemnitaires fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Date d'affichage de la présente délibération

Le 14 janvier 2022

ARTICLE 9 : APPLICATION DE LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION



La présente délibération a vocation à révoquer la délibération n° 2017/80 du Conseil municipal du 4 décembre 2017 instaurant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 1er janvier 2018 et à s'appliquer aux agents de la collectivité dès le 1^{er} janvier 2022.

Le Conseil Municipal est invité à délibérer sur :

- l'approbation de la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à compter du 1er janvier 2022 ;
- l'autorisation donnée au Maire de fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus, à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- l'autorisation donnée au Maire de fixer par arrêté individuel le montant facultatif du CIA versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus, à compter du 1er janvier 2022 ;
- la prévision et l'inscription des crédits correspondants au budget.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité des membres présents ou représentés :

- **APPROUVE** la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à compter du 1er janvier 2022 ;
- **AUTORISE** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus, à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- **AUTORISE** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant facultatif du CIA versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus, à compter du 1er janvier 2022 ;
- **DIT** que les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées seront inscrits au budget de la collectivité.

Pour extrait certifié conforme
Le Maire, Josiane LELIÈVRE



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-217605419-20220113-DELIB202200004-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 14/01/2022

Pour l'autorité compétente par délégation

