



EXTRAIT DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

COMMUNE de MONTGUYON – SEANCE DU 23 MAI 2024 - N° 2024/36

L'an deux mille vingt-quatre, le 23 mai, le Conseil Municipal de la Commune de Montguyon s'est réuni en session 2^{ème} session extraordinaire à 20 heures 30, à la mairie, sous la présidence de Monsieur Julien MOUCHEBOEUF, Maire.

Date de convocation : 15 mai 2024

Date d'affichage : 24 mai 2024

Nbre de Conseillers : 19 En exercice : 19 Présents : 14 Votants : 14 Pour : 14

Etaient présents :

Julien MOUCHEBOEUF, Ghislaine GUILLEMAIN, Ludovic GIRARD, Annie CHARRASSIER, Lionel NORMANDIN, Sophie BRODUT, Marie BERNARD, Christophe METREAU, Carine MOULY-MESAGLIO, Charlotte DENIS-CUVILLIER, Raymond NUVET, Simone ARAMET, Didier MOUCHEBOEUF et Claude NEREAU

Excusés : Olivier CHARRON, Claire RAMBEAU-LEGER, Gaëtan BUREAU et Marc LIONARD

Absente : Nathalie CHATEFAU

Secrétaire de séance : Ludovic GIRARD

OBJET : Mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Maire rappelle au Conseil municipal :

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1, L712-2 et L714-4 à L714-13,

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 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 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,

FILIERE	CADRE D'EMPLOIS
ADMINISTRATIVE	Adjoint Administratifs, Rédacteur et attaché
TECHNIQUE	Adjoint technique, agent de maîtrise, technicien
CULTURELLE	Adjoint du patrimoine, assistant du patrimoine
ANIMATION	Adjoint d'animation
MEDICO-SOCIALE	ATSEM

AR Prefecture

017-211702410-20240523-D20240536B-DE
Reçu le 24/05/2024

VU l'avis du Comité social territorial en date du 09 avril 2024 relatif à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune (ou de l'établissement),

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L714-4 et L714-5 du code général de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune (ou de l'établissement),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Monsieur le Maire propose au Conseil municipal d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Conformément au principe de parité, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi au sein de la commune (ou de l'établissement) qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

FILIERE	CADRE D'EMPLOIS
ADMINISTRATIVE	Adjoint Administratifs, Rédacteur et attaché
TECHNIQUE	Adjoint technique, agent de maîtrise, technicien
CULTURELLE	Adjoint du patrimoine, assistant du patrimoine
ANIMATION	Adjoint d'animation
MEDICO-SOCIALE	ATSEM

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, temps non complet ou temps partiel, occupant un emploi au sein de la commune.

ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'IFSE : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le CIA : le Complément Indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions suivantes. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable (CIA) ne peut excéder 49% du montant global, des primes, attribué au titre du RIFSEEP.

AR Prefecture

017-211702410-20240523-D20240536B-DE
Reçu le 24/05/2024

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.

Le plafond global (somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1) Principe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o Niveau hiérarchique (positionnement dans l'organigramme dont les niveaux et les points sont adaptables à sa propre organisation)
 - o Nombre et type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement (niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination)
 - o Organisation du travail des agents (répartir, planifier les activités en fonction des contraintes des services)
 - o Supervision, accompagnement d'autrui (accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne)
 - o Préparation et/ou animation de réunion (organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité)
 - o Conduite de projet (entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini)
 - o Conseils aux élus (apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques)
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Technicité / niveau de difficulté (niveau de technicité du poste)
 - o Champ d'application / polyvalence
 - o Pratique et maîtrise d'un outil métier (utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel)
 - o Niveau de diplôme attendu sur le poste
 - o Habilitation / certification (voir si les missions nécessitent une habilitation)
 - o Actualisation des connaissances
 - o Exercer les activités du poste sans constante supervision, savoir s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Relations internes / externes
 - o Risque d'agression physique et/ ou verbales
 - o Exposition aux risques de contagion
 - o Risques de blessures
 - o Itinérances / déplacement (l'agent peut être amené à se déplacer dans l'exercice de ses fonctions)
 - o Variabilité des horaires
 - o Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement

AR Prefecture

017-211702410-20240523-D20240536B-DE
Reçu le 24/05/2024

- Obligation d'assister aux instances
- Engagement de la responsabilité financière (capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale)
- Engagement de la responsabilité juridique (capacité à engager, seul, la responsabilité juridique de la structure locale)
- Acteur de prévention (fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels)
- Sujétions horaires (travail le week-end, dimanche et jour férié, la nuit)
- Gestion de l'économat (dresser l'inventaire des matériels, produits et appliquer les règles de stockage)
- Impact sur la structure publique (impact du poste sur l'image de la structure publique territoriale)

Le nombre de groupe de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emplois de référence.

2) Montants plafonds

Les plafonds maximaux sont définis en vertu du principe de parité, le montant du plafond applicable aux corps de référence de l'Etat.

Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement.

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre d'exemple)	Montant maximal individuel annuel En euros
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	36 210
	Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services, chef de pôle	32 130
	Groupe 3	Responsable de service encadrant	25 500
	Groupe 4	Responsable de service sans encadrement, adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission	20 400
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service	17 480
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints techniques territoriaux Adjoint d'animation territoriaux ATSEM	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800

AR Prefecture

017-211702410-20240523-D20240536B-DE
Reçu le 24/05/2024

3) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- L'expérience (nombre d'années) dans le domaine d'activité ou sur le poste qui vise à valoriser davantage le parcours de l'agent et sa spécialisation
- L'expérience sur le poste occupé
- Capacité à apporter son expertise et transmettre ses connaissances et savoir auprès d'autres agents ou partenaires
- La méthodologie de projet aboutissant à la réalisation d'une mission
- Les formations effectuées
- ...

4) Conditions de réexamen

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

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

ARTICLE 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1) Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel sur année N-1.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Compétences
- Réalisation des objectifs fixés
- Prise d'initiatives
- Adaptabilité et disponibilité
- Développement des compétences
- Souci d'efficacité et du résultat
- Qualités relationnelles (hiérarchie, collègue public)
- Capacité à travailler en équipe
- Capacité d'encadrement

2) Montants plafonds

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1^{er} de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Les plafonds maximaux sont définis sans dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond applicable aux corps de référence de l'Etat.

AR Prefecture017-211702410-20240523-D20240536B-DE
Reçu le 24/05/2024

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre d'exemple)	Montant maximal individuel annuel En euros
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	6 390
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service	2 380
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	2 185
	Groupe 3	Expertise	1 995
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints d'animation territoriaux ATSEM	Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	1 260
Adjoints techniques territoriaux	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200

ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT**1) Périodicité de versement**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement en une ou deux fractions, et ne sera pas reconductible automatiquement 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 l'établissement) ou étant recrutés dans la collectivité (ou l'établissement) en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, les RTT, les repos compensateurs,
- Les congés bonifiés,
- Les congés pris au titre du compte épargne-temps,
- L'absence liée à une action de formation professionnelle,
- Le congé pour formation syndicale,
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical,
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- Le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement et sont donc maintenues en intégralité.
- Les autorisations spéciales d'absence,
- La période de préparation au reclassement (PPR).

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC),

ATTRIBUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

SANS PRISE EN COMPTE DE L'ABSENTEISME

Conformément à la délibération du 23 mai 2024 relative à la mise en place du RIFSEEP, un complément indemnitaire peut être versé en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent apprécié lors de l'entretien professionnel de l'année N-1, sur décision du Maire.

Annexe 1 à la délibération n° 2024/36 du 23 mai 2024

TABLEAU DES CRITERES SERVANT DE BASE DE CALCUL DU NOMBRE DE POINTS :

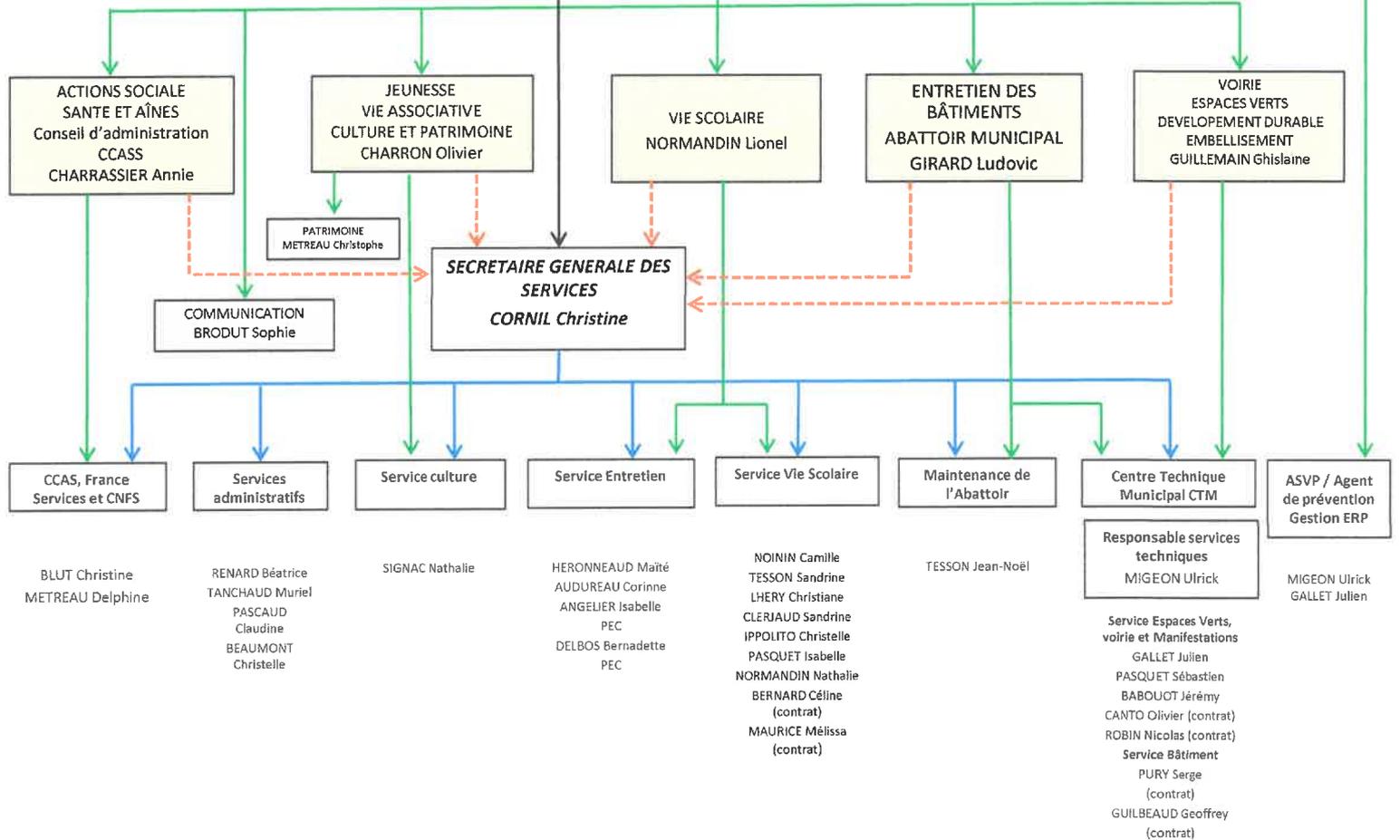
Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant	A améliorer	Satisfaisant	supérieur aux attentes
Nombre de points correspondants		0	1	2	3
Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées	Besoin permanent d'assistance	A besoin de consignes complémentaires et d'assistance ponctuelle	A rarement besoin de consignes complémentaires	Travaille de façon autonome
Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées	Fait fréquemment des erreurs, exige une surveillance permanente	Produit un travail qu'il faut contrôler régulièrement	Fait des erreurs minimales, prévient sa hiérarchie et propose des solutions	Travail sans erreur
Gestion du temps	Organisation dans son travail	Souvent en retard (1 à 2 par semaine), très dispersé et peu concentré sur son travail	Parfois en retard (1 à 2 fois par mois), se disperse assez régulièrement	Retard exceptionnel (1 à 2 fois par an), et assiduité globalement constante	Toujours ponctuel et assidu, anticipe et planifie la charge de travail
Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène, sécurité...	Ne respecte pas les consignes	Respecte les consignes les plus importantes, en ignore certaines	Applique et respecte les consignes	Applique et respecte totalement les consignes, agit de façon préventive auprès de son entourage
Respect des obligations statutaires	Devoir de réserve, discrétion...	A évaluer au cas par cas			
Compétences	Capacité à acquérir, développer et transmettre ses compétences	Aucune ouverture d'esprit, ni dialogue sur le "savoir"	Difficulté à se remettre en question, à transmettre ses compétences, et à écouter les autres	Est à l'écoute des autres, se remet en question, transmet ses compétences à la demande	Demandeur de formation, transmet ses compétences instinctivement, accepte la critique et les autres méthodes de travail
Prise d'initiative	Capacité à prendre sur lui des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres	Ne prend jamais d'initiative (en reste strictement aux consignes émanant directement de son supérieur)	Prend peu d'initiatives, émet rarement des propositions	Prend des initiatives et fait des propositions à sa hiérarchie ou ses collègues	Prend de bonnes initiatives

Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service	Refuse tout changement, n'est jamais disponible	accepte peu le changement (planning, organisation, etc.), rarement disponible	Va dans le sens des changements (plannings, organisation...) et se montre souvent disponible	Élément moteur du service, toujours disponible
Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles	Reste sur ces acquis, refuse de se former	En veille professionnelle sur demande, s'en tient aux formations obligatoires	En veille professionnelle ponctuelle, se forme comme il convient pour être adapté à son poste/sa fonction	En veille professionnelle constante, se forme régulièrement, anticipe les évolutions de son emploi
Souci d'efficacité et du résultat	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu	Ne se soucie pas de la qualité ou des répercussions de son travail	Fait le minimum de ce qui lui est demandé et semble indifférent à la finalité de son travail	Fournit des efforts réguliers en prenant en compte la finalité de son travail	Fait son maximum de façon très consciencieuse
Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité	Attitude irrespectueuse, ne rend pas compte de son activité	Peu respectueux, rend compte de son activité sur demande	Respectueux, rend compte de son activité	Toujours respectueux, rend systématiquement compte de son activité et alerte à bon escient
Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle	Refuse les nouvelles relations de travail (exclusif dans ses relations)	Accepte avec difficulté les nouvelles relations de travail	Capacité d'intégration et d'ouverture aux autres	Grande faculté d'intégration et d'ouverture aux autres, développe ses relations professionnelles internes et externes
Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité, équité	Désagréable et expéditif	Qualité d'accueil variable, peut paraître désagréable selon ses humeurs	Accueillant et à l'écoute, présente une posture neutre et équitable	Ouvert et bienveillant, assure un suivi constant des demandes
Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information	Ne se préoccupe pas de l'intérêt collectif, fait passer en premier son intérêt particulier	Parfois individualiste, concentré sur ses tâches et ses intérêts particuliers	Facilite la cohésion de l'équipe	Influence positive au sein de l'équipe soucieux du partage de l'information

TABLEAU DE CONVERSION POINTS / PRIME (euros brut)

POINTS	PRIMES	Montants à déterminer
0 à 10		
11 à 20		
21 à 30		
31 à 42		

MAIRE
MOUCHEBOEUF Julien
Annexe 2 à la délibération 2024-36 du
23/05/24



BLUT Christine
METREAU Delphine

RENARD Béatrice
TANCHAUD Muriel
PASCAUD Claudine
BEAUMONT Christelle

SIGNAC Nathalie

HERONNEAUD Maité
AUDUREAU Corinne
ANGELIER Isabelle
PEC
DELBOS Bernadette
PEC

NOININ Camille
TESSON Sandrine
LHERY Christiane
CLERJAUD Sandrine
IPPOLITO Christelle
PASQUET Isabelle
NORMANDIN Nathalie
BERNARD Céline (contrat)
MAURICE Méliissa (contrat)

TESSON Jean-Noël

Responsable services techniques
MIGEON Ulrick

Service Espaces Verts, voirie et Manifestations
GALLET Julien
PASQUET Sébastien
BABOUOT Jérémy
CANTO Olivier (contrat)
ROBIN Nicolas (contrat)

Service Bâtiment
PURY Serge (contrat)
GUILBEAUD Geoffrey (contrat)

MIGEON Ulrick
GALLET Julien

AR Prefecture

017-211702410-20240523-D20240536B-DE
Reçu le 24/05/2024

ARTICLE 8 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juillet 2024.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré, DEIDE :

- **D'INSTAURER** un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **QUE** la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- **DE** prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Fait et délibéré, les jours, mois et an susdits

Ont signé au Registre les membres présents

Pour copie conforme

Le Maire,

Julien MOUCHEBOEUF

