

DÉPARTEMENT DE L'ISÈRE
COMMUNE DE LE CHEYLAS – 38570

Envoyé en préfecture le 28/10/2022
Reçu en préfecture le 28/10/2022
Publié le 
ID : 038-213801004-20221025-DEL_20221025_02-DE

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Séance du 25 Octobre 2022

L'an deux mil vingt deux et le vingt cinq octobre à 20 heures 30, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Roger COHARD, Maire

Présents : Mmes et MM Roger COHARD, Marie-Claude CERANA, Pierre BARUZZI, Stéphanie MENGOLLI, Karim DALIBEY, Amina GHAFIR, Jérôme LOOSDREGT, Véronique DUMINI, Florence FAIS, Michel SALVI, Audrey BUISSON, Christel METAY, Martine PUGLISI, Anne LAURENT, Audrey MARRON, Sébastien PLISSON,

Procurations : M. Gérard MARTINEZ à M. Karim DALIBEY
M. Philippe DALBON à Mme Marie-Claude CERANA
Mme Valérie GUGLIELMO-VIRET à M. Pierre BARUZZI
M. Thierry GALIFOT à M. Jérôme LOOSDREGT

Excusé : M. Alexandre ASTOLFI

Secrétaire de séance : Mme Véronique DUMINI

Nombre de conseillers municipaux en exercice	Date de la convocation	Date d'affichage de la convocation	Date d'affichage des délibérations
22	Vendredi 21 octobre 2022	Vendredi 21 octobre 2022	Vendredi 28 octobre 2022

2- Mise en place de l'IFSE (INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE) «EXPÉRIENCE» et majorations complémentaires de l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Vu le code général de la fonction publique,

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,

Vu le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés,

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements locaux et assimilés,

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,

Vu le décret n°92-681 du 20 juillet 1992 relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au 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 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'État,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant 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'État,

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu les arrêtés ministériels pris en application du décret n°67-624 précité et notamment ceux en date du 2 décembre 1969, 13 janvier 1972, 11 août 1975, 25 septembre 1989, 20 février 1996, 7 octobre 1996 et du 30 août 2001,

Vu l'arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié fixant le taux de l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et des régisseurs de recettes,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions 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 l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions 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 l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'État des dispositions 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État des dispositions 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions 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 l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'État relevant du ministre de l'intérieur des dispositions 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions 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 l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions 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 l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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 l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application aux corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions 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 l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions 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 l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application aux corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse 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 l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions 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 la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la Fonction Publique d'État (FPE),

Vu la délibération en date du 19 janvier 2021 instaurant la mise en place du RIFSEEP,

Vu les délibérations en date du 5 juillet 2022 établissant le CIA (Complément indemnitaire annuel) et ses plafonds,

Vu l'avis favorable unanime des deux collègues du comité technique en date du 17 octobre 2022,

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale,

Considérant l'application progressive de la réforme du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,

Considérant que le RIFSEEP n'est pas, à ce jour, applicable à tous les agents territoriaux,

Considérant les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés,

Considérant que la commune a engagé en 2020 une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chaque fonction dans l'organigramme et reconnaître ses spécificités,
- susciter l'engagement des collaborateurs.

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités de même nature versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu,

Il est rappelé au conseil municipal que le RIFSEEP se compose de deux parts :

- une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE). L'IFSE est scindée en deux parts : l'IFSE dite «Fonction» obligatoire et fixe, qui tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires et l'IFSE dite «Expérience» valorisant l'expérience professionnelle. Les montants versés individuellement sont définis par un arrêté de l'autorité territoriale,
- un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) facultatif et variable, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Les montants versés individuellement sont définis par un arrêté de l'autorité territoriale.

1/DÉFINITION DE L'IFSE (FONCTION ET EXPÉRIENCE)

Pour rappel, l'IFSE. constitue la part principale du RIFSEEP. Elle est allouée aux agents en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires et agents publics, en application des dispositions du décret N°2014-513 du 20 mai 2014. Cette part fixe IFSE. liée aux fonctions est modulée en tenant compte de l'expérience professionnelle de l'agent déterminée sur la base de critères. Celle-ci peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances assimilées par l'agent. Elle ne doit pas être confondue avec l'ancienneté (qui se matérialise par les avancements d'échelon ou de grade) ou la manière de servir de l'agent (CIA).

2/BÉNÉFICIAIRES DE L'IFSE (FONCTION ET EXPÉRIENCE)

a) Champ des bénéficiaires

L'IFSE s'applique aux personnels en position d'activité au sein de la commune ayant qualité de fonctionnaire titulaire, stagiaire dans l'emploi à l'exception des agents mis à disposition de la collectivité. *A compter de la présente délibération, les agents contractuels de droit public bénéficieront également de l'IFSE (fonction et expérience) afférant au groupe de fonctions dont ils relèvent (cette disposition annule et remplace la disposition de la délibération du 19 janvier 2021).*

Pour l'ensemble des bénéficiaires, l'IFSE s'applique aux agents à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel au prorata du temps de travail.

Sont exclus du versement de l'IFSE, les contractuels recrutés sous contrat de droit privé, d'apprentissage, contrat aidé ainsi que les agents vacataires.

b) Cadres d'emplois concernés par l'IFSE

Ce dispositif sera susceptible d'être complété par délibérations ultérieures en cas de recrutements d'agents relevant d'autres emplois et cadres d'emplois.

Sous réserve de la parution des textes réglementaires, le conseil municipal a institué l'IFSE, au profit des agents de la commune des cadres d'emplois et catégories, ci-après,

➤ Filière administrative :

- Attachés territoriaux (catégorie A),
- Rédacteurs territoriaux (catégorie B),
- Adjoint administratifs territoriaux (catégorie C).

➤ Filière technique :

- Ingénieurs territoriaux (catégorie A),
- Techniciens territoriaux (catégorie B),
- Agents de maîtrise territoriaux (catégorie C),
- Adjoint techniques territoriaux (Catégorie C).

➤ Filière culturelle - enseignement artistique:

- Professeurs territoriaux d'enseignement artistique (Catégorie A), (en attente)
- Assistants territoriaux d'enseignement artistique (Catégorie B) (en attente).

➤ Filière culturelle - patrimoine et bibliothèques :

- Attachés de conservation de patrimoine (Catégorie A),
- Bibliothécaires territoriaux (catégorie A),
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (catégorie B),
- Adjoint territoriaux du patrimoine (catégorie C).

- Filière animation :
 - animateurs territoriaux (catégorie B),
 - Adjoints d'animation territoriaux (catégorie C).
- Filière médico-sociale :
 - psychologues territoriaux (catégorie A),
 - Puéricultrices (catégorie A),
 - Infirmiers territoriaux (catégorie B),
 - Auxiliaires territoriaux de puériculture (catégorie B).
- Filière sociale :
 - Éducateurs territoriaux de jeunes enfants (catégorie A),
 - Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C),
 - Agents sociaux territoriaux (catégorie C).
- Filière sportive :
 - Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (catégorie B),
 - Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (catégorie C).

Enfin, il est précisé que la filière police municipale ne relève pas du RIFSEEP et donc ne bénéficie pas de l'IFSE. En conséquence, ces agents continuent de bénéficier de l'ensemble des primes et indemnités qui leur sont actuellement attribuées.

3/CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET CRITÈRES DE L'IFSE « EXPÉRIENCE »

Conformément à la délibération du 19 janvier 2021, pour chaque agent, l'IFSE sera composée d'une part fixe liée à sa fonction, déterminée au moyen de la cotation de son poste et d'une part modulée en fonction de son expérience professionnelle établie selon des critères.

a) Groupes de fonctions

Pour rappel, concernant la part fixe de l'IFSE, celle-ci est corrélée à la fonction de l'agent et rattachée à un groupe de fonctions. En effet, pour déterminer le socle indemnitaire alloué à chaque agent, les fonctions occupées par les agents sont réparties dans des groupes au regard de critères professionnels. Le montant d'IFSE octroyé à chaque agent est donc calibré selon le groupe dans lequel il est classé. Les arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions par corps (cadres d'emplois pour la fonction publique territoriale). Ces arrêtés prévoient également les montants maxima (plafonds) afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maxima (plafonds) applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service. Ces arrêtés sont applicables à la fonction publique territoriale au regard des équivalences avec la fonction publique de l'État des cadres d'emplois.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés. De manière concrète, la collectivité a réparti les postes par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste.

Les fonctions sont classées (cotées), sur la base d'une grille de critères et sous-critères en prenant en compte les éléments suivants :

- L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception,
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Afin de procéder à la répartition des postes dans les groupes de fonctions (A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3, C1 et C2), la collectivité a déterminé en concertation avec les responsables de services et les représentants du personnel, un tableau de sous-critères dotés de points. Chaque poste a ensuite bénéficié d'une affectation de points en fonction de ses missions, conduisant à une cotation (Annexe 1 – Grille de cotation).

Cette cotation a permis d'intégrer le poste à un groupe de fonctions et également de déterminer son niveau d'IFSE (les points attribués sont multipliés par une valeur financière déterminée par groupe de fonctions).

Chaque groupe de fonctions se voit allouer un montant plafond de régime indemnitaire, établi dans la limite des plafonds réglementaires. Tous les agents relèvent d'un groupe de fonctions et se voient attribuer une part d'IFSE propre à la fonction qu'ils occupent, majorée de leur expérience professionnelle. L'IFSE, ainsi calculée, sera attribuée par arrêté individuel.

Les agents inaptes à leur poste, positionnés en sureffectif ou effectuant des missions ponctuelles dans le cadre d'un parcours de repositionnement professionnel bénéficient, dans tous les cas, du montant afférant à la classification du dernier poste sur lequel ils étaient affectés.

Ainsi, ces dispositions indemnitaires doivent faire l'objet d'une décision expresse du conseil municipal, fixant la nature, les conditions d'attribution et le montant des indemnités et primes applicables à ses agents, dans le cadre des textes réglementaires.

La présente délibération a pour objet de compléter la délibération en date du 19 janvier 2021 portant principalement sur l'instauration de l'IFSE dite « fonction » et les délibérations du 5 juillet 2022 relatives au CIA (Complément Indemnitaire Annuel) afin de définir les modalités de mise en œuvre de l'IFSE « expérience ».

Il est précisé que la délibération du 19 janvier 2021 reste applicable dans son intégralité, exceptions faites des dispositions relatives au CIA définies au terme des délibérations du 5 juillet 2022 et des dispositions complémentaires ou modificatives, objets de la présente délibération.

Précision liminaire : afin de permettre la valorisation indemnitaire de l'attribution à un agent de nouvelles missions, il est proposé de supprimer le nombre de points plafonds des cotations pour les groupes de fonctions A1, B1 et C1. (Le tableau des groupes de fonctions annule et remplace le tableau de la délibération du 19 janvier 2021 quant à la détermination des plafonds de cotations des groupes A1, B1 et C1)).

TABLEAU DES GROUPES DE FONCTIONS

Catégorie statutaire + exemples de cadres d'emploi	Groupes de fonctions	Fonctions et cotations afférentes déterminées sur la base des critères réglementaires : - Encadrement - Technicité et Expertise - Sujétions particulières et sous-critères définis dans la grille de cotation propre à la collectivité	IFSE/CIA Plafonds Annuels (brut) (cf tableaux IFSE et CIA des délibéra- tions des 19 janvier 2021 et 5 juillet 2022)
A (DGS - Attaché - Ingénieur - Puéricultrice - Éducatrice de jeunes enfants)	A1	Direction générale	€
		<i>211 et plus</i>	
	A2	Direction de Pôle avec encadrement	€
		<i>191 à 210</i>	
	A3	Direction de pôle ou service avec encadrement	€
		<i>161 à 190</i>	
	A4	Direction/Direction adjointe de pôle, service ou équipement avec encadrement	€
		<i>0 à 160</i>	
B (Rédacteur - Animateur - Technicien - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques - Éducateur des activités physiques et sportives - Auxiliaire de puériculture)	B1	Direction/direction adjointe de pôle, de service ou d'équipement	€
		Fonctions expertes et/ou d'encadrement <i>151 et plus</i>	
	B2	Direction/direction adjointe de service ou d'équipement	€
		Fonctions expertes et/ou d'encadrement <i>131 à 150</i>	
	B3	Responsable/responsable adjoint de service ou d'équipement	€
		Fonctions expertes et/ou d'encadrement <i>0 à 130</i>	
C (Adjoint administratif - Agent de maîtrise - Adjoint technique - Agent social - ATSEM - Adjoint d'animation - Adjoint du patrimoine)	C1	Fonctions avec qualifications et/ou sujétions particulières	€
		<i>61 et plus</i>	
	C2	Fonctions opérationnelles	€
		<i>0 à 60</i>	

b) Conditions d'attribution

Il est rappelé que lors de la mise en application initiale du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2021, l'appréciation de cette part de l'IFSE relative à l'expérience professionnelle, n'avait pas pu être établie et qu'en conséquence, elle sera rétroactivement évaluée.

Ainsi, compte tenu de cette rétroactivité, le niveau de l'IFSE « expérience » est apprécié au 1^{er} janvier 2021 pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 et sera réévalué au 1^{er} janvier 2023 conformément à la clause de revoyure (2 ans) prévue au terme de la délibération du 19 janvier 2021.

En conséquence, l'IFSE de chaque agent présent au sein de la collectivité au 1^{er} janvier 2021, sera composée, à cette même date, de toutes ses composantes, à savoir : l'IFSE « fonction » et l'IFSE « expérience ». Les agents bénéficient donc de l'intégralité de leur IFSE dès sa mise en application.

Concernant les agents intégrés à la collectivité postérieurement au 1^{er} janvier 2021, l'évaluation de la part « expérience » de l'IFSE sera arrêtée à la date de l'attribution de la part « fonction ».

c) Modalités d'évaluation et définition des critères

Afin de déterminer les critères d'évaluation de l'IFSE « expérience », le comité de pilotage et le groupe de travail composés de représentants élus de la collectivité (Maire et adjoints) et du personnel (titulaire et suppléant) ainsi que de la DGS, de la DRH et des responsables de services se sont réunis à plusieurs reprises. La présente délibération résulte des travaux et de la réflexion de ces organes décisionnel et consultatif.

Ainsi, il est proposé de valoriser l'expérience professionnelle selon les modalités suivantes :

- Agents de catégories A et B : l'expérience professionnelle représentera 20% maximum de la part « fonction » de l'IFSE. Ce pourcentage sera déterminé selon 4 critères représentant chacun 5% maximum.
- Agents de catégories C : l'expérience professionnelle représentera 30 % maximum de la part « fonction » de l'IFSE. Ce pourcentage sera déterminé selon 5 critères représentant chacun 6 % maximum (*cette disposition annule et remplace la disposition de la délibération du 19 janvier 2021*).

Critères valorisés	Indicateurs	% par catégorie
1) Approfondissement, élargissement et consolidation des savoirs techniques et des pratiques, montée en compétences	- Nombre d'années passées dans le poste ou sur un poste de compétences équivalentes : - entre 0 et 2 ans : 1 % - entre 2 ans et 5 ans : 3 % - entre 5 et 10 ans : 4 % - plus de 10 ans : 5% (A/B) ou 6 % (C)	A/B : 5 %
	- et/ou nombre d'années passées sur un poste déployant des compétences transposables (cumulables avec l'expérience acquise sur le poste sans excéder 5% (A/B) ou 6 % (C)) : - entre 0 et 2 ans : 0,5 % - entre 2 ans et 5 ans : 1 % - entre 5 et 10 ans : 1,5 % - plus de 10 ans : 2,5%	C : 6%
Décompte des années et de l'expérience effectivement acquise		
<p>► 1^{ère} mise en application de l'IFSE « expérience » : période de référence : la période antérieure au 1^{er} janvier 2021 ou antérieure à l'intégration au sein de la collectivité :</p> <p>- <u>Agent présent dans la collectivité au 1^{er} janvier 2021</u> : Sont prises en compte toutes les années passées dans le poste ou sur un poste déployant des compétences transposables sans déduction d'éventuelles absences.</p> <p>- <u>Agent intégré au sein de la collectivité postérieurement au 1^{er} janvier 2021</u> : Sont prises en compte toutes les années passées dans le poste ou sur un poste déployant des compétences transposables, avant l'intégration, sans déduction d'éventuelles absences.</p> <p>► Après réexamen de l'IFSE « expérience » au 1^{er} janvier 2023 : période de référence : la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 ou selon les agents, la période postérieure à l'intégration au sein de la collectivité au 31 décembre 2022 :</p> <p><u>Le principe</u> : seront déduites du calcul des années complémentaires, toutes les absences, à l'exception des absences pour formation, ASA, récupération, CP et RTT. Ainsi, par exemple, un agent ayant cumulé une expérience de 5 ans au 1^{er} janvier 2021, s'il est absent pendant 6 mois sur la période de référence du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, conservera le bénéfice de ses années acquises mais ne pourra valider au 1^{er} janvier 2023 que 1 an et 6 mois d'expérience acquise en supplément de ses 5 ans et pourra donc se prévaloir de 6 ans et 6 mois d'expérience sur son poste.</p> <p>- <u>Agent présent dans la collectivité au 1^{er} janvier 2021</u> : période de référence pour le calcul des années complémentaires : du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022. Sur cette période seront déduites du calcul des années complémentaires, toutes les absences, à l'exception des absences pour formation, ASA, récupération, CP et RTT.</p>		

- Agent intégré au sein de la collectivité postérieurement au 1^{er} janvier 2021 : période de référence pour le calcul des années complémentaires : période postérieure à l'intégration au sein de la collectivité. La période de référence pour le calcul des années complémentaires, toutes les absences, à l'exception des absences pour formation, ASA, récupération, CP et RTT.

Cette dernière modalité de calcul liée au réexamen de l'IFSE « expérience » sera applicable à chaque réexamen (tous les 2 ans) : la période de référence se situera entre les deux revoyures et prendra en compte les absences.

2) Formations suivies 1 ^{ère} mise en application de l'IFSE « expérience » : période de référence : 2019/2020 Réexamen : la période de référence se situera entre les deux revoyures (2021/2022,...)	<u>Nombre moyen de formations, en rapport avec le poste, suivies par an (observé sur les 2 dernières années) :</u> - 0 formation : 0 % - 1 formation : 1% - 2 formations : 3 % - 3 formations et plus : 5% (A/B) ou 6 % (C)	A/B : 5%
		C : 6%
3) Capacités à exploiter les acquis de l'expérience : Période de référence : appréciée au 1 ^{er} janvier 2021 pour les agents présents et à partir de leur recrutement pour les agents recrutés ultérieurement Réexamen : la période de référence se situera entre les deux revoyures (2021/2022,...)	<u>Indicateurs cumulatifs :</u> - Capacités non-évaluables : 0% - Capacité de l'agent à accueillir et à former de nouveaux collègues à leur arrivée : 1% - Capacité de l'agent à transmettre son savoir et à partager ses connaissances en interne avec ses collègues : 2% (A/B) ou 3% (C) - Capacité à faire des propositions qui tendent à améliorer le fonctionnement du service: 2 %	A/B : 5%
		C : 6%
4) Polyvalence/adaptabilité Période de référence : appréciée au 1 ^{er} janvier 2021 pour les agents présents et à partir de leur recrutement pour les agents recrutés ultérieurement Réexamen : la période de référence se situera entre les deux revoyures (2021/2022,...)	Capacité de l'agent à pouvoir exercer des missions en dehors de sa fiche de poste afin d'assurer la continuité de service : - Aucune : 0% - Faible : 1% - Modérée : 3% -Forte : 5% (A/B) ou 6%(C)	A/B : 5%
		C : 6%
5) Diplômes ou formations certifiantes en lien avec le poste ou avec les compétences transposables Période de référence : appréciée au 1 ^{er} janvier 2021 pour les agents présents et à partir de leur recrutement pour les agents recrutés ultérieurement Réexamen : la période de référence se situera entre les deux revoyures (2021/2022,...)	Acquis pratiques ou théoriques valorisables dans l'exercice des fonctions et attestant de compétences supplémentaires (exemple CAP ou BEP, ...) : - BAFA : 1 % - CAP : 2 % - BEP : 2 % - BAC : 3 % - Bac + 2 : 4 % - Supérieur à Bac + 2 : 6%	C : 6%

4/MODALITÉ DE VERSEMENT DE L'IFSE «EXPÉRIENCE»

a) Maintien à titre personnel

Il est rappelé qu'il a été décidé, lors de la mise en application du RIFSEEP en janvier 2021, de permettre aux agents de conserver leur niveau antérieur de régime indemnitaire (RI) au travers d'une indemnité de maintien, lorsque ce montant, sur la base d'un temps complet, se trouvait diminué suite à la mise œuvre des nouvelles dispositions. Ainsi, certains agents bénéficient, aujourd'hui, de l'IFSE « fonction » et en complément, d'une indemnité différentielle (indemnité de maintien) permettant de pallier la perte liée au niveau dispositif.

Il avait été précisé que le maintien à titre individuel est déterminé en fonction de l'intégralité de l'IFSE, c'est-à-dire la part « fonction » liée à la cotation du poste et la part « expérience professionnelle ».

En conséquence, il est nécessaire, avec la mise en place de l'IFSE « expérience » de réviser l'indemnité de maintien dès lors que la part « expérience » vient s'ajouter à la part « fonction ». En effet, il convient de comparer l'intégralité de l'IFSE, au niveau antérieur de régime indemnitaire, et le cas échéant, si l'agent n'a pas dépassé ce niveau antérieur avec le cumul des deux parts de l'IFSE, d'ajuster l'indemnité de maintien, de sorte que l'agent conserve le même montant de régime indemnitaire. Dans l'hypothèse où, le niveau antérieur serait dépassé, l'agent n'aura plus d'indemnité de maintien et bénéficiera d'une augmentation de son RIFSEEP.

Hypothèse d'un agent bénéficiant d'un régime indemnitaire antérieur au RIFSEEP de 300€ au 1^{er} janvier 2021. Si son IFSE «fonction» s'élève à 250€, son maintien à titre personnel est de 50€. L'agent perçoit donc tous les mois 250€ d'IFSE « fonction » et 50€ d'indemnité de maintien à titre personnel soit au total 300€, somme correspondant à son niveau antérieur au 1^{er} janvier 2021 de régime indemnitaire.

Si l'agent perçoit un IFSE « expérience » de 30€, cette somme vient en déduction des 50€ de maintien à titre personnel. Ainsi, l'agent percevra tous les mois 250€ d'IFSE « fonction », 30€ d'IFSE « expérience » et 20€ de maintien à titre personnel. Dans ce cas, l'agent a réduit son indemnité différentielle mais conserve, dans l'immédiat, le même montant de RIFSEEP. Si l'IFSE « expérience » de l'agent est supérieure à 50€, l'agent n'aura plus de maintien à titre personnel, mais bénéficiera d'une augmentation de son RIFSEEP.

A chaque réévaluation liée à la clause de revoyure, à une nouvelle cotation de poste ou un changement de fonction, le niveau du maintien sera recalculé.

b) Modalités de versement liées au temps de travail et à l'absence :

L'IFSE «expérience» est une composante de l'IFSE et suit donc le sort de l'IFSE «fonction». Cette part de l'IFSE est ainsi soumise aux modalités définies dans le cadre de la délibération du 19 janvier 2021.

c) Réexamen de IFSE «expérience»

L'IFSE «expérience» est une composante de l'IFSE et suit donc le sort de l'IFSE «fonction». Cette part de l'IFSE est ainsi soumise aux modalités définies dans le cadre de la délibération du 19 janvier 2021.

Par ailleurs, le montant de l'IFSE «expérience» représente un pourcentage de l'IFSE «fonction». Pour rappel, concernant les agents de catégories A et B, l'expérience professionnelle représentera 20% maximum de la part « fonction » de l'IFSE et concernant les agents de catégories C, l'expérience professionnelle représentera 30 % maximum de la part « fonction » de l'IFSE. Ainsi, si le montant de l'IFSE «fonction» évolue entre deux périodes de revoyure, le montant de l'IFSE «expérience», dont le pourcentage n'aura pas évolué car non-réévalué, sera recalculé.

En dehors de tout changement lié au poste, à la fonction ou au grade et afin de prendre en compte l'évolution de l'expérience professionnelle des agents, le réexamen de l'IFSE (parts «fonction» et «expérience») s'effectuera tous les 2 ans. Toutefois, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

d) Attribution individuelle

L'IFSE «expérience» sera attribuée par arrêté individuel.

e) Périodicité de versement

L'IFSE «expérience» sera versée mensuellement selon les modalités exposées dans la délibération du 19 janvier 2021.

5/ MAJORATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE LIÉ À LA FONCTION

Conformément à la délibération du 19 janvier 2021, l'IFSE. peut faire l'objet de majoration, au titre de missions supplémentaires ou sujétions particulières.

Les missions ou sujétions évoquées sont réalisées à la demande du chef de service sur autorisation de l'autorité territoriale, laquelle déterminera si l'agent remplit les conditions et peut ainsi prétendre à l'attribution d'une majoration.

Au vu des nécessités de services, il s'avère nécessaire de déterminer de nouvelles majorations afin de valoriser l'exercice de missions ou sujétions particulières.

- Métiers en tension et attractivité

Pour rester attractive, les montants d'IFSE étant rattachés à une cotation de poste, il se peut que sur certains métiers en tension au vu du marché de l'emploi ou d'une concurrence accrue du secteur public ou privé, la commune se trouve en dessous des prétentions salariales d'un agent, ou du niveau de rémunération antérieure d'un candidat à fonction équivalente. Aussi, la collectivité pourra majorer dans la limite de 50% l'IFSE dite de « fonction » et dans le respect des plafonds réglementaires. Il est précisé que cette majoration sera mise en application à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération.

- Assistance administrative des mariages

Lors de la cérémonie de mariage, l'officier d'état civil est assisté administrativement par un agent.

A ce jour, il est alloué une somme de 50€ brut par célébration. Il s'agit d'intégrer ce complément indemnitaire dans le RIFSEEP et de fixer la majoration « assistance administrative des mariages » à 50€ brut par cérémonie. Il est précisé que cette majoration sera uniquement appliquée en cas d'exercice de l'agent en dehors de ses heures de service. Il est précisé que cette majoration sera mise en application à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération.

- Coordination de la campagne de recensement communal

Dans le cadre du recensement communal, la commune doit nommer un coordonnateur titulaire et un suppléant afin de piloter et d'assurer le bon déroulement des opérations de recensement (mise en place de l'organisation et de la logistique, recrutement et accompagnement des agents recenseurs, communication, transmission des données à l'INSEE et gestion des opérations de clôture de la collecte). Cette mission complémentaire spécifique est exercée en sus des missions de l'agent coordonnateur et doit, à ce titre, être indemnisé. En outre, le coordonnateur titulaire endosse une responsabilité importante en terme d'encadrement des agents recenseurs et des enjeux liés à la collecte des données. Il est donc nécessaire d'octroyer au coordonnateur un complément indemnitaire. Pour notre collectivité, ce complément s'élève à 2 000€ brut pour l'ensemble de la période qui s'échelonne sur environ 6 mois. Ce complément indemnitaire prend en compte la prise de responsabilité et compense les heures susceptibles d'être réalisées au-delà des heures de service de l'agent. Il s'agit d'intégrer ce complément indemnitaire dans le RIFSEEP et de fixer la majoration « coordination de la campagne de recensement communal » à 2 000€ brut pour l'ensemble de la mission. Cette majoration sera exclusivement versée au coordonnateur titulaire. Dans l'hypothèse où, il serait remplacé par le suppléant, la majoration sera versée pour chaque coordonnateur au prorata temporis. Il est précisé que la mise en application de cette majoration sera rétroactivement appliquée au recensement 2022.

- Mission d'assistant de prévention

Cette majoration permet de valoriser le travail effectif réalisé par les assistants de prévention. La majoration « mission d'assistant de prévention » est fixée mensuellement à 30€ brut et cesse d'être versée au-delà de 3 mois d'absence. Il est précisé que cette majoration sera mise en application à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération.

6/ ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'IFSE «EXPÉRIENCE» :

L'IFSE « expérience » entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Ainsi, il est proposé au conseil municipal d'approuver les termes de ce dispositif.

Le conseil municipal, après avoir entendu l'exposé et en avoir délibéré,

- **ADOpte** les modalités de mise en place de l'IFSE «expérience» telles qu'exposées ci-dessus, avec effet au 1^{er} janvier 2021,
- **ADOpte** les modalités de mise en place des majorations complémentaires de l'IFSE telles qu'exposées ci-dessus,
- **DÉCIDE** que les indemnités susvisées pourront être versées aux agents bénéficiaires selon les modalités exposées ci-dessus,
- **AUTORISE** le Maire, par arrêté individuel, à attribuer ce régime indemnitaire aux bénéficiaires concernés et à signer tous documents afférents à la présente délibération,
- **DIT** que les crédits sont inscrits au budget.

Décision : Adopté à l'unanimité

