Saintry SUR SEINE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Commune de Saintry-sur-Seine – Département de l'Essonne
Arrondissement d'Evry - Canton d'Epinay-sous-Sénart

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL SÉANCE DU MERCREDI 14 SEPTEMBRE 2022

DATE DE CONVOCATION
08-09-2022

DATE D'AFFICHAGE DE LA CONVOCATION
08-09-2022

NOMBRE DE CONSEILLERS

EN EXERCICE	:	29
PRÉSENTS	:	20
VOTANTS	:	25

N° DE LA DÉLIBÉRATION
2022-09-14- **N°04**

Conformément à l'article L.2121-25 du Code Général des Collectivités Territoriales, un extrait du procès-verbal de la présente séance a été affiché à la porte de la mairie, le :

23 SEP. 2022

L'an deux mille vingt-deux, le quatorze septembre à 19h00, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni, à la salle Corot (haut), sous la présidence de Monsieur Patrick RAUSCHER, Maire

Présents :
Monsieur Patrick RAUSCHER, Monsieur Alain HERSCHKORN Madame Christelle PELOUIN, Madame Nathalie DENECE, Monsieur Thierry SOULIER, Monsieur Stéphane DUBERGER, Madame Stéphanie MARINHO, Monsieur Alain TROUFLEAU, Madame Christèle FONTENEAU, Monsieur Gérard PENDARIES, Madame Mathilde MARQUES, Monsieur Tony LARGEAU, Madame Karine PENDARIES, Monsieur Laurent VIALANEIX, Madame Malvina PIN, Madame Françoise BEAUGUET, Madame Sophie MAHE, Madame Aurore BARBOT, Madame Marie-France DUCROQUET, Monsieur Jean-Jacques LE TALBODEC

Absents représentés :

M. VENTALON	donne pouvoir à	Mme DENECE
Mme VIGNAS	donne pouvoir à	Mme MARQUES
M. RINGEVAL	donne pouvoir à	M. PENDARIES
Mme GAUTHIER	donne pouvoir à	M. le Maire
M. DIAZ	donne pouvoir à	Mme DUCROQUET

Absents non représentés :
Mme CARTAU-OURY, M. BEL ANGE, Mme FABRE et Mme NGANTCHUE

Secrétaire de séance : Mme Christelle PELOUIN

OBJET : REVISION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

OBJET : REVISION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Sur proposition de Monsieur le Maire ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat, modifié en dernier lieu par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 ;

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU la circulaire 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° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 ;

VU la circulaire conjointe de la DGCL et de la DGFIP du 3 avril 2017,

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

VU le tableau des effectifs ;

VU la délibération du Conseil municipal n° 2017-26-02-N°09 du 27 avril 2017 annulée et remplacée par la délibération du 31 mai 2017 adoptant et mettant en place le « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel » (RIFSEEP) à compter du 1er mai 2017, complétée par la délibération 2021-26-02-N°09 du 27 février 2021 ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de réviser ces délibérations pour revoir les critères d'attribution, les montants plancher et plafond afin de respecter une équité dans l'attribution du RIFSEEP et définir la part CIA qui n'a pas été prévue dans la délibération de 2017 ;

VU l'avis du Comité Technique réuni les 5 avril 2022, 9 juin 2022 et 6 septembre 2022 ;

Le Maire propose à l'Assemblée :

Article 1 : durée de l'ancien régime indemnitaire

Le régime indemnitaire dont bénéficie actuellement le personnel de la commune de Saintry-sur-Seine demeure en vigueur jusqu'au 30 septembre 2022, à l'exception de la filière police municipale qui n'est pas éligible au RIFSEEP.

Article 2 : date d'entrée en vigueur du RIFSEEP

A compter du 1er octobre 2022.

Article 3 : bénéficiaires

- Cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

Filière administrative	Filière technique	Filière culturelle
Cadre d'emplois des : ▶ Attachés ▶ Rédacteurs ▶ Adjoints administratifs	Cadre d'emplois des : ▶ Ingénieurs ▶ Techniciens ▶ Agents de maîtrise ▶ Adjoints techniques	Cadre d'emplois des : ▶ Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ▶ Adjoints du patrimoine
Filière animation	**Filière sportive**	**Filière sociale**
Cadre d'emplois des : ▶ Animateurs ▶ Adjoints d'animation	Cadre d'emplois des : ▶ Éducateurs des activités physiques et sportives	Cadre d'emplois des : ▶ Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

- Cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP (conservation des primes actuelles)

Filière police municipale
▶ Cadre d'emplois des chefs de service de Police municipale ▶ Cadre d'emplois des agents de police municipale

- Statuts concernés :

Éligibles	Non éligibles
▶ Agents titulaires	▶ Agents contractuels rémunérés à l'heure
▶ Agents stagiaires	▶ Contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir,PEC...)
▶ Agents contractuels de droit public sur poste permanent (CDD et CDI)	▶ Contrat d'apprentissage
▶ Agents contractuels sur poste non permanent (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité)	▶ Collaborateurs de cabinet
▶ Contractuels remplaçants	
Postes à temps complet, temps non complet, temps partiel	

Article 4 - cotation des postes

Afin de déterminer quels sont les montants minimum et maximum qu'un agent peut percevoir, tous les postes de la collectivité se sont vus attribuer une **cotation**, c'est-à-dire un **nombre de points**, en fonction des 4 critères suivants : encadrement d'équipe – technicité – caractère stratégique du poste – pénibilité

CRITERES	DEFINITION DES CRITERES	COTATION (NOMBRE DE POINTS°	
ENCADREMENT EQUIPE	Pas d'encadrement/responsable de service sans encadrement	0	
	Responsable adjoint/Chef d'équipe	1	
	Responsable de service	2	
	Membres du CODIR	3	
	DGS/DGA	4	
TECHNICITE	Opérationnalité immédiate Faible autonomie – Rôle d'exécution	1	Agent d'accueil – Agent d'entretien – Agent des services techniques
	Opérationnalité à court terme Autonomie restreinte – Nécessité de diplôme (ex. BAFA – CAP Petite Enfance)	2	ATSEM - Animateur – Agent des services techniques si besoin (plombier)-
	Opérationnalité à moyen terme Autonomie encadrée – Connaissance d'un domaine particulier amenant à travailler sur un logiciel ou autre	3	Paie – Compta – Urba – Assistante administrative et financière
	Opérationnalité à long terme – Autonomie large et totale – Responsable de service	4	Membres du CODIR élargi
CARACTERE STRATEGIQUE POSTE	Participation au CODIR élargi	1	Responsable de service
	Participation au CODIR	2	Responsable finances – Responsable RH - Responsable des ST - Responsable enfance-jeunesse-sports
	Lien direct avec le Maire	3	DGS – Secrétaire du Maire – Responsable Communication...
PENIBILITE	Liée à l'accueil du public, au travail sur écran, à la pression (surcharge de travail - lien étroit avec les élus)	1	Agents d'accueil Agents administratifs...
	Liée au travail extérieur/au port de charges/au bruit occasionnel/au piétinement	2	ATSEM Animateurs
	Liée au travail de voirie/au port de charges/au bruit de façon permanente	3	Services techniques

<u>Important</u> : Tous les agents occupant le même poste bénéficient de la même cotation. Toutefois, à cotation identique, 2 agents peuvent avoir un montant d'IFSE différent, notamment en fonction de leur engagement et de leur expérience professionnelle.

Les postes sont ensuite regroupés dans des groupes de fonction.

Les groupes suivants sont constitués :

Catégorie A	groupe A1	direction générale
	groupe A2	responsabilité d'un service
Catégorie B	groupe B1	responsabilité d'un service
	groupe B2	adjoint, expertise forte

Catégorie C	groupe C1	responsabilité d'un service, encadrement d'une équipe, maîtrise d'une technicité particulière
	Groupe C2	autres fonctions (agent d'accueil,...).

Article 5 - barème par catégorie hiérarchique

Les tableaux d'équivalence de la fonction publique de l'Etat sont joints en annexe. Pour chaque filière, un montant plafond a été fixé selon les groupes de fonction.

Il pourra être dérogé aux montants plancher et plafond mentionnés ci-dessus dans les cas suivants :

✓ **Dérogation au montant plafond**

- Les agents bénéficiant au 1er octobre 2022 d'un régime indemnitaire supérieur au montant plafond défini pour leur poste continueront à bénéficier de ce montant. Il sera toutefois gelé, jusqu'à ce que l'agent accède à un poste mieux côté.

✓ **Dérogation au montant plancher**

- Agents bénéficiant d'un indice personnel de rémunération : le montant plancher sera minoré de l'écart de traitement de base existant entre l'indice de rémunération et l'indice de carrière

Exemple : *agent de catégorie B côté 4, avec un traitement de base de 1550 € lié à son indice personnel, au lieu de 1500 € s'il avait été rémunéré en fonction de son indice réel de carrière.*

⇒ *Gain de 50 € => plancher applicable = 250 € - 50 € = 200 €*

- Agents repris dans le cadre du transfert d'activité d'une autre entité économique : maintien du niveau global de rémunération

- Agents dont le grade et le traitement de base sont supérieurs au niveau habituel de recrutement sur le poste considéré (exemple : rédacteur occupant un poste d'exécution de catégorie C) : attribution discrétionnaire au moment du recrutement

Article 6 - règles d'attribution et d'évolution

Situation	Date d'effet / période d'examen	Règles internes Montants attribués dans la limite du plancher et du plafond
Rémunération à l'embauche	Date de recrutement	Attribution du montant plancher sauf si l'expérience professionnelle, le poste et/ou le montant perçu antérieurement justifient un montant plus élevé (comparaison avec d'autres agents)
Situation	**Date d'effet / période d'examen**	**Règles internes Montants attribués dans la limite du plancher et du plafond**
Modification pérenne du profil de poste de l'agent impliquant de modifier sa cotation	Après 1 an, au vu du bilan	Evolution + : revalorisation selon la nature de l'évolution, plafonné à 100 € bruts/mois Evolution - : jusqu'à – 15% / 20% / 25% selon la nature de l'évolution, plafonné à 100 € bruts/mois

		NB : pas de minoration appliqué si la modification des missions résulte d'un reclassement pour raisons médicales
Modification majeure et pérenne du profil de poste de l'agent sans impact sur la cotation	Après 1 an, au vu du bilan	Evolution + : revalorisation selon la nature de l'évolution, plafonné à 50 € bruts/mois Evolution - : jusqu'à – 10% selon la nature de l'évolution, plafonné à 50 € bruts/mois *NB : pas de minoration appliquée si la modification des missions résulte d'un reclassement pour raisons médicales*
Changement de poste pérenne	Sans prise de responsabilité : immédiate Avec prise de responsabilités : 50% du montant supplémentaire convenu immédiatement + 50% du montant supplémentaire convenu après le 1er entretien professionnel	Poste côté de façon identique : maintien du montant actuel Poste coté + : montant attribué par comparaison avec les autres agents occupant le même poste ou un poste comparable Poste coté - : montant attribué par comparaison avec les autres agents occupant le même poste ou un poste comparable Perte entre 5% et 15% *NB : pas de minoration appliquée si la modification des missions résulte d'un reclassement pour raisons médicales*
Nomination stagiaire	Date de nomination	Agents bénéficiant déjà d'un régime indemnitaire : maintien du montant actuel Agents ne bénéficiant pas d'un régime indemnitaire : attribution du montant plancher sauf si le poste justifie un montant + élevé (comparaison avec d'autres agents)
Pas de changement de situation	Tous les 3 ans* Application au 2ème trimestre N+1	**Revalorisation liée à l'expérience professionnelle** Montant attribué en fonction de l'enveloppe globale – différencié selon la catégorie hiérarchique La 1ère revalorisation suivant la prise de poste pourra être éventuellement être plus forte que lors des réexamens suivants.

la période de 3 ans s'entend à compter de la dernière revalorisation *(et non à compter de la date de recrutement)*

Article 7 - IFSE régie

En plus de leur part mensuelle d'IFSE, les agents titulaires et suppléants d'une régie d'avances ou de recettes peuvent percevoir une part IFSE régie, versée au mois de décembre au titre de l'année en cours, selon le barème ci-dessous :

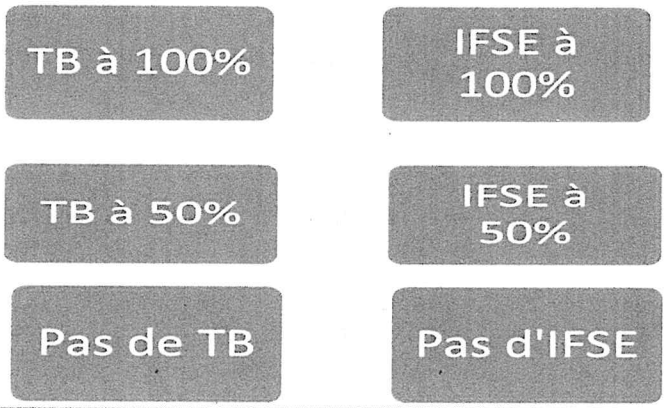
Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de rec	Montant maximum annuel de la part d'IFSE régie
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110 €
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110 €
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	120 €
De 4 601 à 7 600	De 4 6001 à 7 600	De 4 6001 à 7 600	140 €
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160 €
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200 €
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320 €
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410 €
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550 €
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640 €
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690 €
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820 €
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1 050 €
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	46 par tanche de 000

Le cumul des parts IFSE, CIA et IFSE régie restera dans la limite du plafond fixé par groupes de fonctions sur la base des montants arrêtés pour les agents relevant de la fonction publique de l'Etat.

Article 8 - impact des arrêts maladie

A compter du 1er octobre 2022, le montant mensuel du RIFSEEP suit le sort du traitement, selon le principe suivant :

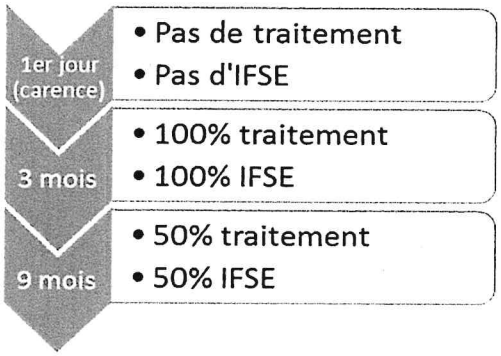
TB = Traitement de base



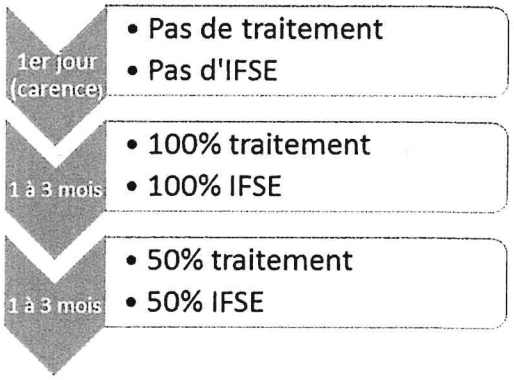
Application aux nouveaux congés maladie et aux congés maladie en cours au 01-10-2022

Maladie ordinaire

Titulaires



Contractuels (à partir de 4 mois de services)

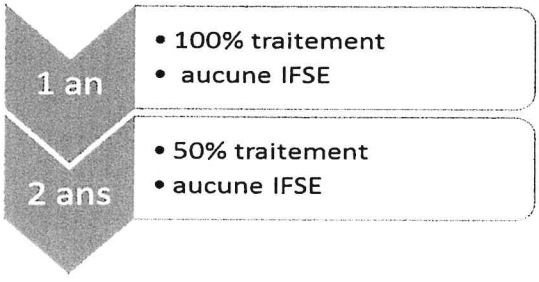


Longue maladie (titulaires)

- *trois ans au maximum*

Rémunération :

- *un an à plein traitement,*
- *deux ans à demi-traitement.*

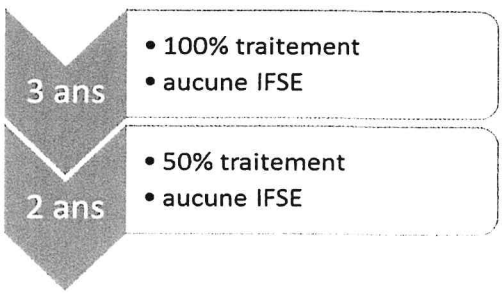


Longue durée (titulaires)

- *cinq ans au maximum*

Rémunération :

- *trois ans à plein traitement,*
- *deux ans à demi-traitement.*



Accident du travail, maladie professionnelle

Article 9 - éléments de rémunérations cumulables

L'IFSE est cumulable avec :

- La NBI
- Les heures supplémentaires (IHTS)
- L'indemnité forfaitaire complémentaire élections (IFCE)
- Les indemnités d'astreinte
- La GIPA
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- La prime de responsabilité versée au DGS

==========

Article 10 - CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Le montant individuel versé à l'agent est compris selon un coefficient pouvant varier entre 0 et 100 % du montant maximal.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- Obligations professionnelles
- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques attendues dans l'exécution des missions
- Qualités relationnelles : esprit d'initiative et intérêt pour son travail, esprit d'équipe
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer les fonctions d'un niveau supérieur

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Agents bénéficiaires du CIA
Titulaires - Stagiaires
Contractuels de droit public embauchés sur des contrats permanents, non permanents, remplaçants.

Agents exclus du CIA
Contractuels rémunérés à l'heure
Contrat aidé (PEC, Emploi d'avenir...)
Contrat d'apprentissage
Collaborateurs de cabinet

Conditions de versement du CIA

Le CIA sera versé en fonction du temps de travail. Les agents à temps non complet et/ou à temps partiel auront leur CIA proratisé.

Le CIA n'est pas versé aux agents placés en congé de longue maladie, de longue durée, en CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) et absents en maladie ordinaire de plus de 6 mois consécutifs ou non entre le 1er janvier et le 31 octobre.

Périodicité de versement du CIA

Le CIA sera versé en deux fois en mai et en novembre de chaque année.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré par 22 voix POUR et 3 voix CONTRE *(Mme DUCROQUET, M. LE TALBODEC et M. DIAZ)*

- **DECIDE** d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1er octobre 2022.
- **DIT** que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an dits. Pour extrait certifié conforme et exécutoire, du fait de sa publication et sa transmission en Préfecture

A Saintry-sur-Seine, le 14 septembre 2022

Le Maire,

MAIRIE DE SAINTRY SUR SEINE - 91250 ESSONNE

Patrick RAUSCHER