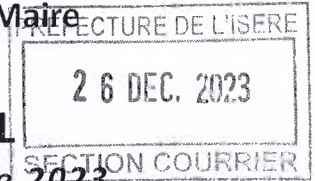




ISERE
38360 NOYAREY

Extrait du registre des délibérations et des
décisions administratives du Maire

CONSEIL MUNICIPAL
Séance du lundi 18 décembre 2023



DELIBERATION N°2023-059

L'an 2023, le 18 décembre, à 18 heures 30, le Conseil municipal de la Commune de NOYAREY, convoqué le 13 décembre 2023, s'est réuni en Salle Poly'Sons (321 route de la Vanne - 38360 Noyarey) sous la présidence de Madame Nelly JANIN QUERCIA, Maire de la Commune de NOYAREY.

PRESENTS :

Nelly JANIN QUERCIA, Nathalie GOIX, Gérard FEY, Sandrine MOUTIN, Didier PERRIN, Sandrine CURTET, Christine AUDOUARD, Christian BERTHIER, Patrick COMMERE, Stéphane COUDERT, Bénédicte GUILLAUMIN, Jacques HAIRABEDIAN, Alfio PENNISI, Annie PONTHEUX, Kévin PORTIER, Prazeres RIBEIRO, Yoann SALLAZ-DAMAZ.

ABSENTE AYANT

DONNE POUVOIR :

Sophie CUTAJAR pouvoir à Nathalie GOIX.

ABSENT :

Aldo CARBONARI.

Nombre de conseillers en exercice : 19

Nombre de conseillers présents : 17

Nombre de conseillers votants : 18

DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE :

Conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, Madame Nathalie GOIX a été désignée comme secrétaire de séance.

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 13/11/2023

Madame Nelly JANIN QUERCIA, Maire, propose l'approbation du procès-verbal du Conseil municipal du 13/11/2023. Il est approuvé à l'unanimité.

DELIBERATION N°2023-059 : Modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Christine AUDOUARD, Rapporteure

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L115-1 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 précitée ;

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 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 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 l'avis du comité social territorial en date du 21 novembre 2023 ;

Considérant qu'il convient de modifier, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en augmentant le montant plafond des groupes de fonctions de la catégorie C et de se mettre en conformité pour l'attribution du RIFSEEP aux agents contractuels.

PROPOSE d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1 :

L'instauration du RIFSEEP par la collectivité impose la suppression corrélative notamment de la prime de fonction et de résultats (PFR), de l'Indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs en chef (IPF), de l'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), de l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), des primes de rendement (PSR), de l'indemnité spécifique de service (ISS), de la prime de fonctions informatiques et l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Abroge la délibération 2021/035 du 26 juillet 2021

Article 2 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel

- Sont exclus :
 - Les vacataires
 - Les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé
 - Les agents recrutés sur la base d'un contrat d'apprentissage

L'agent de la police municipale bénéficiera de l'IAT correspondant au montant de référence de son grade sur lequel pourra s'appliquer un coefficient multiplicateur maximum de 8 ainsi qu'une indemnité spéciale mensuelle de fonctions avec un taux maximum de 20%. Le coefficient et le pourcentage indiqué étant des plafonds, les attributions peuvent être inférieures à ceux-ci et seront fixées par arrêté.

Article 3 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle ;
- une part variable, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel thérapeutique, temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Article 4 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Définition des groupes de fonctions : les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

- Responsabilité d'encadrement
- Nombre d'agents encadrés
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions par exemple)
- Complexité de pilotage et de conception d'un projet

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

- Concours
- Niveau de qualification
- Niveau de technicité attendu
- Polyvalence : du nombre d'activités exercées
- Autonomie
- Diversité des tâches, dossiers ou des projets
- Initiative
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès des agents / partenaires.

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

- Confidentialité
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière
- Contraintes horaires
- Contraintes physiques
- Exposition au stress

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade, celui-ci pouvant être à la hausse comme à la baisse. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (Indemnités horaires pour travaux supplémentaires, Indemnité compensant un travail de nuit, Indemnité pour travail du dimanche, Indemnité pour travail des jours fériés, astreintes, indemnité forfaitaire complémentaire pour élections...).

Nombre de groupes de fonctions :

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

- Catégorie A : A1 Fonction de direction des services
 A2 Chargé de communication
- Catégorie B : B1 Emploi avec expertises, technicités particulières et encadrement de service(s)
 B2 Emploi avec expertises et technicités particulières
 B3 Emploi autonome avec expertises technicités particulières
- Catégorie C : C1 Coordination d'un service
 C2 Chef d'équipe
 C3 Agent avec une technicité particulière
 C4 Emploi spécialisé

Définition des critères pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Les éléments suivants seront appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle (cf. grille évaluation en annexe) :

- La conscience professionnelle
- Le sens du service public
- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La prise d'initiative et le sens de l'organisation

Article 5 : classification des emplois et plafonds

Groupe	Fonctions	IFSE annuel maximum Plafond Etat	IFSE Minimum Mensuelle Communal	IFSE Maximum Mensuelle Communal	CIA Plafond de l'Etat	CIA Annuel Communal
Attaché - Ingénieur						
Groupe A1	Fonction de direction des services	36210	450	1000	6380	700
Groupe A2	Chargé de communication	32130	425	1000	5670	700
Technicien – Animateur – Rédacteur – Éducateur des activités physiques et sportives						
Groupe B1	Emploi avec expertises et technicités particulière et encadrement de service	17480	400	1000	2380	700

Groupe B2	Emploi avec expertises et technicités particulières	16015	375	1000	2185	700
Groupe B3	Emploi autonome avec expertises technicités particulières	14650	335	1000	1995	700
Adjoint technique- ATSEM - Adjoint administratif – Adjoint d’animation – Agent de maîtrise						
Groupe C1	Coordination d’un service	11340	335	600	1260	700
Groupe C2	Chef d’équipe, agent avec une technicité particulière	11340	235	600	1260	700
Groupe C3	Agent avec une technicité particulière	10800	135	600	1200	700
Groupe C4	Emploi spécialisé catégorie C	10800	90	600	1200	700

L’autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l’IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l’expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

Article 6 : Modalités de versement

L’IFSE est versée mensuellement.

Le CIA est fixé est versé en une fois ; les grilles d’évaluation, annexées à la délibération, constituent les critères pour le calcul de celui-ci. Il sera modulé en fonction du respect des critères et de l’atteinte des objectifs fixés lors des entretiens professionnels en fonction de la quotité suivant :

- 50% du montant du CIA pour le respect des critères
 - $350 * (\text{Résultat obtenu} / 50)$
- 50% du montant du CIA pour les objectifs
 - Aucun objectif atteint = 0

- Un objectif non-atteint et un objectif en cours d'acquisition = 25% du montant du CIA
- Deux objectifs en cours d'acquisition = 50% du montant du CIA
- Un objectif atteint et un objectif non-atteint = 50% du montant du CIA
- Un objectif atteint et un objectif en cours d'acquisition = 75% du montant du CIA
- Deux objectifs atteints = 100% du montant du CIA

Pour l'IFSE et le CIA, les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non-complet.

Article 7 : En cas d'absence

L'IFSE sera maintenue dans son intégralité pendant 30 jours. Versée à 50% à partir de 31 jours et jusqu'à 60 jours d'absence. A partir du 61^{ème} jour, l'IFSE ne sera plus versée.

L'IFSE sera maintenue dans son intégralité lors des congés annuels, des congés de maternité, des congés d'adoption, des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, des congés pour invalidité temporaire imputable au service et de maladie professionnelle.

- Le CIA sera versé au prorata du temps de présence effective.

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL MUNICIPAL

DECIDE D'ADOPTER les modifications du Régime Indemnitare tenant compte de Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) proposées ci-dessus, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Décision adoptée à l'unanimité.

Pour : 18

Affiché le : 3/01/2024

Reçu en préfecture le : 20/12/2023

Exécutoire le : 3/01/2024

Pour extrait conforme au registre des
Délibérations et des décisions administratives
Noyarey, le 19/12/2023

Le Maire,
Nelly JANIN QUERCIA