AR Prefecture
006-210600235-20240209-2024_66-DE
Reçu le 13/02/2024

Ville de
Breil sur Roya

DEPARTEMENT DES
ALPES-MARITIMES

ARRONDISSEMENT DE NICE

MAIRIE DE BREIL-SUR-ROYA

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de conseillers :	
en exercice	19
présents	15
votants	18

DELIBERATION
N° 50/2024

OBJET :

Mise en place du nouveau régime indemnitaire pour les agents (RIFSEEP)

Le vendredi 9 février 2024 à 20H00, le Conseil Municipal de la commune de Breil-sur-Roya dûment convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, à la mairie sous la présidence de M. Sébastien OLHARAN Maire.

Date de la convocation du Conseil Municipal : 31 janvier 2023

PRÉSENTS : Audrey ROSSI, Daniel GIORDAN, Marie-Lou ALLAVENA, Thierry GUIDO, Isabelle SAUVE, Paul REY, Julia BONNET, Francis FRECOURT, Renaud LEFEBVRE, Jean-Louis TAYLOR, Marie-Noëlle GISBERT, André IPERT, Michel BRAUN, Danielle GASTALDI.

ABSENTS : Herbert WOLFERS, Karine BOETTI, Jérôme BOUERI, Colette BENOUAHAB.

ONT DONNÉ POUVOIR : Herbert WOLFERS à Sébastien OLHARAN, Karine BOERI à Thierry GUIDO, Colette BENOUAHAB à André IPERT.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Isabelle SAUVE

Rapporteur : Sébastien OLHARAN

Monsieur le Maire,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses article L714-4 à L714-13,

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

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de 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 de l'État,

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

AR Prefecture
006-210600235-20240209-2024_66-DE
Reçu le 13/02/2024

Vu les arrêtés des corps de références de l'État pris en application du décret 11 °2014-513 du 20 mai 2014 modifié,

Vu la circulaire NOR RDFF1427139C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle,

Vu les délibérations de la commune de Breil-sur-Roya instaurant le régime indemnitaire des personnels territoriaux,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 12 décembre 2023,

Vu les crédits inscrits au budget,

Considérant que l'indemnité de régisseur d'avance et de recette n'est pas cumulable avec le RIFSEEP et doit dès lors être intégrée dans ce régime indemnitaire,

Considérant les délibérations de la prime annuelle de fin d'année instaurée le 31 mai 1985 pour les agents titulaires et le 25 octobre 1985 pour les agents non titulaires,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et les montants plafonds des indemnités applicables à ces personnels,

propose au Conseil Municipal,

d'instaurer, conformément au principe de parité avec les services de l'État tel que prévu par l'article L714-4 du code général de la fonction publique, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel qui est composé de deux parties :

- une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce 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,
- une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le RIFSEEP ne pourra se cumuler par conséquent avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, l'indemnité d'administration et de technicité, l'indemnité d'exercice de missions des Préfectures, l'indemnité spécifique de service, l'indemnité du sujétions spéciales, l'indemnité de régisseur d'avances et de recettes, la prime de fonction et de résultats.

En revanche, il est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

La prime annuelle de fin d'année instaurée le 31 mai 1985 pour les agents titulaires et le 25 octobre 1985 pour les agents non titulaires est incluse dans le RIFSEEP.

La Collectivité a engagé une réflexion visant à refondre, pour les cadres d'emplois concernés, le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

AR Prefecture
006-210600235-20240209-2024_66-DE
Reçu le 13/02/2024

- prendre en compte les fonctions assumées dans la collectivité et leur place dans l'organigramme,
- reconnaitre les responsabilités assumées, l'expérience professionnelle des agents, ainsi que les spécificités de certains postes,
- favoriser l'engagement professionnel de tous les agents,

1. Le versement aux bénéficiaires suivants :

D'instituer, selon les modalités ci-après, l'IFSE et le CIA aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public à temps complet, temps non complet, temps partiel sur des emplois permanents et non permanents pour les cadres d'emplois suivants :

- Attachés, ingénieurs, cadres de santé paramédicaux, animateurs, infirmiers en soins généraux, éducateurs de jeunes enfants
- Rédacteurs, techniciens, auxiliaires de puériculture, éducateurs sportifs
- Adjoints administratifs, adjoints techniques, agents de maîtrise, adjoints au patrimoine, ATSEM, agents sociaux, adjoints d'animation

Le montant individuel attribué au titre de chaque part sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. 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 sur un emploi à temps non complet.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Tous les cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP sont bénéficiaires du RIFSEEP.

Les agents de la filière Police Municipale, non concernés par le RIFSEEP, conservent le bénéfice des primes précédemment délibérées.

2. La détermination des groupes de fonctions et des montants correspondants :

Pour l'État, des plafonds sont précisés par arrêté ministériel pour chaque part. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont librement fixés dans la limite de ces plafonds cumulés en fonction des groupes et des critères d'attribution.

Conformément aux dispositions de mise en œuvre, il est proposé la création de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique afin de définir les potentiels de régime indemnitaires selon les emplois occupés ; il est décidé la création de :

- 3 groupes en catégorie A
- 2 groupes en catégorie B
- 3 groupes en catégorie C

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

AR Prefecture
006-210600235-20240209-2024_66-DE
Reçu le 13/02/2024

Plus précisément, la répartition des emplois par cadre d'emplois est prévue comme suit :

Cadres d'emploi : Attachés territoriaux, Ingénieurs territoriaux, Cadres de santé paramédicaux, Animateurs, Infirmiers en soins généraux, Éducateurs de jeunes enfants		
	Critères règlementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère	**Typologie d'emploi**
G. 1	Emplois de direction générale, à très forte responsabilité et haut niveau de pilotage, avec un niveau élevé d'aide à la décision des élus, impliquant de mobiliser plusieurs expertises, des relations avec les différents partenaires, ayant un risque juridique élevé et un niveau important de sujétions.	Directeur général des services
G. 2	Emplois de responsable de service, avec encadrement, nécessitant de mobiliser plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Responsables de service
G. 3	Emplois à responsabilité avec niveau d'expertise dans le domaine d'intervention.	Adjoints au responsable de service / responsables de structure

Cadres d'emploi : Rédacteurs territoriaux, Techniciens territoriaux, Auxiliaires de puériculture, Éducateurs sportifs		
	Critères règlementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère	**Typologie d'emploi**
G. 1	Emploi de responsable de service, impliquant de la coordination et de l'encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Responsables de service
G. 2	Emploi à responsabilité sans encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises dont les outils métiers, avec niveau d'expertise dans le domaine d'intervention impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Agents qualifiés

AR Prefecture
006-210600235-20240209-2024_66-DE
Reçu le 13/02/2024

Cadres d'emploi : Adjoints administratifs, Adjoints techniques, Agents de maîtrise, Adjoints au patrimoine, Agents spécialisés des écoles maternelles, Agents sociaux, Adjoints d'animation		
	Critères règlementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère	**Typologie d'emploi**
G. 1	Emplois de responsable de service d'un domaine déterminé, impliquant de la coordination, avec ou sans encadrement, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises et impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Responsables de services / Adjoints
G. 2	Emplois nécessitant une technicité élevée et une autonomie relative, sans encadrement mais pouvant être référent métier, nécessitant de l'expertise d'outils métiers.	Agents spécialisés
G. 3	Emplois impliquant la responsabilité d'une mission mobilisant une technicité de premier niveau, sans encadrement, nécessitant une faible autonomie et ayant un niveau relatif de sujétions.	Agents d'exécution

La définition des plafonds RIFSEEP (montants maximaux servis en cumulant plafonds IFSE et CIA) est prévue pour chaque cadre d'emplois comme suit :

Catégorie	Cadres d'emplois	Groupes	IFSE	CIA	Plafond cumulé RIFSEEP
			Plafond annuel (maxi)	Plafond annuel	
A	Attachés territoriaux Ingénieurs territoriaux Cadres de santé paramédicaux Animateurs Infirmiers en soins généraux Éducateurs de jeunes enfants	Groupe 1	35 000 €	1 000 €	36 000 €
		Groupe 2	25 000 €	1 000 €	26 000 €
		Groupe 3	19 480 €	1 000 €	20 480 €
B	Rédacteurs Techniciens Auxiliaires de puériculture Éducateurs sportifs	Groupe 1	17 480 €	1 000 €	18 480 €
		Groupe 2	16 015 €	1 000 €	17 015 €

AR Prefecture
006-210600235-20240209-2024_66-DE
Reçu le 13/02/2024

Catégorie	Cadres d'emplois	Groupes	IFSE	CIA	Plafond cumulé RIFSEEP
			Plafond annuel (maxi)	Plafond annuel	
C	Adjoints administratifs Adjoints techniques Agents de maîtrise Adjoints au patrimoine Atsem Agents sociaux Adjoints d'animation	Groupe 1	11 340 €	1 000 €	12 340 €
		Groupe 2	10 800 €	1 000 €	11 800 €
		Groupe 3	8 500 €	1 000 €	9 500 €

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

3. Des modulations individuelles

A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Il est précisé que le principe du réexamen n'implique pas une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée **mensuellement** sur la base d'un douzième du montant individuel attribué.

Au sein d'un même groupe de fonctions, la modulation individuelle se fait selon l'expérience professionnelle sur l'emploi. Seront ainsi pris en compte :

- le nombre d'année passées sur un poste comparable dans le secteur public,
- l'expertise mobilisée dans l'emploi et mobilisée précédemment (public/privé),
- la connaissance de l'environnement de travail,
- la connaissance de l'environnement territorial et la nécessité de polyvalence en fonction de la strate de la commune,
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel,
- la capacité à transférer son savoir,
- formations suivies dédiées au développement des compétences.

AR Prefecture
006-210600235-20240209-2024_66-DE
Reçu le 13/02/2024

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime appliqué dans le respect du plafond défini par la présente délibération et pouvant varier de 0 à 100%. Ce montant sera déterminé chaque année à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et de l'engagement professionnel de l'agent.

La part liée à la manière de servir sera versée **annuellement** au mois de décembre.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés d'une part selon l'entretien professionnel et, d'autre part, au regard des critères suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent notamment par le compte rendu d'entretien professionnel,
- les résultats professionnels,
- l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- les compétences professionnelles et techniques,
- le sens du service public et qualité relationnelle,
- la capacité à travailler en équipe et contribution au travail collectif,
- la manière de servir,
- la disponibilité et la ponctualité.

Ces critères seront appréciés selon l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N et de tout autre document d'évaluation spécifique.

Ce complément, attribué à titre individuel, n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

4. Des modalités de retenue pour absence ou de suppression

A. Pour l'IFSE

Conformément au décret n ° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire :
  - L'IFSE est supprimée à raison de 1/30^{e} par jour d'arrêt à compter du 1er jour de l'arrêt initial de maladie dans l'année N.
- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service :
  - L'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE sera maintenue intégralement.
  - L'IFSE suivra le sort du traitement.

AR Prefecture
006-210600235-20240209-2024_66-DE
Reçu le 13/02/2024

- Pendant les congés longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu à raison de 1/30e par jour d'absence conformément au décret n°2010-997

- En cas d'autorisations spéciales d'absences :
  - L'IFSE suivra le sort du traitement.

Maintien à titre individuel :

À l'instar de la Fonction Publique d'État, le montant mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu (à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel), est au minimum conservé au titre de l'IFSE lors de la mise en œuvre du RIFSEEP.

B. Pour le CIA

La part CIA pourra être attribuée aux agents relevant des cadres d'emplois précités, dans la limite des plafonds instaurés selon le groupe de fonctions d'appartenance, après évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur décision de l'autorité territoriale.

L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un compte rendu d'entretien de l'année de référence au sein de la collectivité d'accueil. L'attribution s'effectuera prorata temporis de présence dans l'année. Aucun montant de CIA ne pourra être attribué en cas de présence au sein de la collectivité d'accueil inférieure à 6 mois dans la période de référence.

En cas de départ de l'agent en cours d'année, l'agent devra justifier d'une présence minimum de 6 mois pour bénéficier de l'attribution du CIA, et le montant sera calculé selon le prorata temporis de présence dans l'année.

- En cas de congé de maladie ordinaire :
  - Le CIA est supprimé à raison de 1/360e par jour d'arrêt à compter du 1er jour de l'arrêt initial de maladie pour la période allant du mois de novembre de l'année N-1 à novembre de l'année N.

- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service :
  - Le CIA suivra le sort du traitement.

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le CIA sera maintenu intégralement.
  - Le CIA suivra le sort du traitement.

- Pendant les congés longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du CIA est suspendu à raison de 1/30e par jour d'absence conformément au décret n°2010-997

- En cas d'autorisations spéciales d'absences :
  - Le CIA suivra le sort du traitement.

AR Prefecture

006-210600235-20240209-2024_66-DE
Reçu le 13/02/2024

Le Conseil Municipal, sur proposition du Maire, après en avoir délibéré,

À l'unanimité,

DECIDE d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus, à compter du 1er avril 2024,

DECIDE de maintenir les dispositions prévues par les délibérations relatives au régime indemnitaire pour les agents de la filière police municipale, non concernée par le RIFSEEP,

DECIDE d'abroger, les primes en vigueur dans la collectivité et non cumulables avec le RIFSEEP (PFR, IFTS, IEMP, ISS, prime annuelle de fin d'année…),

DIT de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au chapitre 012, dépenses de personnel des budgets 2024 et suivants.

Monsieur le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nice dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

Pour copie conforme

Le Secrétaire du Séance

Le Maire

Isabelle SAUVE

Sébastien OLHARAN

Délibération rendue exécutoire par publication
et transmission en Préfecture le

Le Maire

Sébastien OLHARAN