

DEPARTEMENT
DU
PUY-DE-DOME

REPUBLIQUE FRANCAISE

EXTRAIT
du
REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

VILLE DE THIERS

Nombre de Conseillers en
exercice : 33

Nombre de conseillers
présents : 22

Procurations : 10

Nombre de conseillers
absents : 1

OBJET :
Régime Indemnitare
tenant compte des
Fonctions, des Sujétions,
de l'Expertise et de
l'Engagement
Professionnel (RIFSEEP)

SEANCE DU MARDI 27 FEVRIER 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le mardi 27 février à dix-neuf heures ;
Le Conseil Municipal de la Commune de Thiers, dûment convoqué le
mercredi 21 février 2024 s'est réuni en salle TOURNILHAC de la Mairie,
sous la présidence de Stéphane RODIER, Maire ;

Etaient présents :

Stéphane RODIER, Maire ;
Hélène BOUDON, Claude GOUILLON-CHENOT, Isabelle FUREGON, David
DEROSSIS, Pierre CONTIE, Monique DURAND-PRADAT, Sylvain HERMAN,
Martine MUNOZ, Sophie DELAIGUE, Michel COMBRONDE, Pascal
THIRIOUX-RAUCOURT, Pierre SUREDA, Pepa CAENEN, Thierry
BARTHELEMY, Eric BOUCOURT, Bernard DUNIAT, Francis ROUX, Yoann
BENTEJAC, Farida LAID, Annie CHEVALDONNE et Philippe BARRAU,
Conseiller.e.s Municipaux ;

Avaient donné procuration :

Catherine PAPUT à Pierre CONTIE,
Didier STURMA à David DEROSSIS,
Lisa ASAR à Martine MUNOZ,
Vincent PETITJEAN à Stéphane RODIER,
Monique MORENO à Hélène BOUDON,
Patricia BOSTMAMBRUN à Isabelle FUREGON,
Michelle MAGNOL à Pascal THIRIOUX-RAUCOURT,
Christophe MANKA à Claude GOUILLON-CHENOT,
Serap ALP à Eric BOUCOURT,
Claire JOYEUX à Annie CHEVALDONNE.

Etaient absents ou excusés :

Betul SIMSEK.

Secrétaire de séance :

Michel COMBRONDE

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

- Vu le Code Général des Collectivité Territoriales ;
- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 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 le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 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'Etat 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'Etat ;
- Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 la délibération du conseil municipal en séance du 27 juin 2000 relative aux prestations d'actions sociales ;
- Vu les délibérations du conseil municipal en séance des 30 septembre 1991 et 12 novembre 2009 relatives à la prime de fin d'année ;
- Vu la délibération du conseil municipal en séance du 02 mai 2007 relative à la mise à jour des dispositions générales du régime indemnitaire ;
- Vu la délibération du conseil municipal en séance du 08 avril 2010 instaurant le nouveau régime de la prime de service et de rendement (PSR) ;
- Vu la délibération du conseil municipal en séance du 27 juin 2016 relative à la modulation du régime indemnitaire en cas d'absence et la suppression de la prime de présentisme ;
- Vu la délibération du conseil municipal en séance du lundi 27 juin 2016 relative à l'instauration d'une prime de performance collective dite prime collective de service public ;
- Vu la délibération la délibération n° 02 du 1er octobre 2018 relative à l'instauration du RIFSEEP ;
- Vu la délibération n°7 du 7 décembre 2021, modifiant l'article 2 de la délibération du 1^{er} octobre 2018 ;
- Vu la délibération n°9 du 21 mars 2022 portant sur l'ajustement du régime indemnitaire tenant compte du RIFSEEP ;
- Vu la délibération n°27 du 27 juin 2023 portant sur Indemnité spéciale de fonctions de la filière Police ;
- Vu la délibération n°3 du 10 juillet 2023 portant sur l'ajustement du régime indemnitaire tenant compte du RIFSEEP ;
- Vu la délibération du n°35 du 12 décembre 2023 portant sur l'ajustement du régime indemnitaire tenant compte du RIFSEEP ;
- Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 16 février 2024 ;

- **Considérant** que le RIFSEEP a été mis en place à partir du 1^{er} janvier 2019 ;
- **Considérant** que ce nouveau régime indemnitaire se compose de deux parts :
 - Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), part principale du RIFSEEP, destinée à valoriser l'exercice des fonctions en prenant en compte la place de l'agent dans l'organigramme, les spécificités de son poste et son expérience professionnelle ;
 - Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de la manière de servir et de l'engagement professionnel ;
- **Considérant** que la Ville de THIERS a engagé une réflexion avec les représentants du personnel (10 réunions en 3 ans) et qu'il est proposé de refondre les régimes indemnitaires existants des agents en maintenant le RIFSEEP. Ce travail collaboratif a consisté en :
 - L'identification des critères ;
 - La conception de la grille ;
 - La pesée des différents « métiers » à classer dans les différents groupes de fonctions ;
- **Considérant** que l'autorité territoriale et la Direction Générale des Services proposent en complément les différentes fourchettes de montants qui correspondent à chaque groupe de fonctions ;

Il est proposé au Conseil Municipal d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1^{er} : Dispositions générales à l'ensemble des filières

Les bénéficiaires :

A compter du 1^{er} juillet 2024

Le RIFSEEP est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) ;
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet ou à temps non complet recrutés sur un emploi permanent à l'exception des agents vacataires, des contrats d'engagement éducatif, des agents recrutés sur la base d'un contrat de droit privé ou d'un contrat d'apprentissage.

Les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP sont :

- Pour la filière administrative : les attachés, les rédacteurs et les adjoints administratifs ;
- Pour la filière technique : les agents de maîtrise, les adjoints techniques ;
- Pour la filière sportive : les éducateurs des activités physiques et sportives ;
- Pour la filière animation : les animateurs, les adjoints d'animation ;
- Pour la filière médico-sociale : les assistants socio-éducatifs, les agents spécialisés des écoles maternelles, les agents sociaux ;
- Pour la filière technique : les ingénieurs en chef, les ingénieurs, les techniciens ;

Modalités d'attribution individuelle :

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Conditions de cumul :

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Article 2 : Mise en œuvre de l'IFSE : détermination des groupes de fonctions et des montants minima et maxima

Cadre général :

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emploi selon les critères principaux suivants :

- Technicité, expertise
- Autonomie
- Complexité de résolution des problèmes
- Encadrement, responsabilités
- Impacts externes
- Dimension relationnelle
- Sujétions particulières, contraintes

Conditions de versement de l'IFSE :

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Elle sera proratisée en fonction du temps de travail.

Conditions de réexamen :

Le montant de l'IFSE versé aux agents pourra faire 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 par exemple...).

Modulation de l'IFSE du fait des absences :

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE en matière d'absentéisme :

L'IFSE est maintenue pendant les périodes :

- de congés annuels ou autorisation exceptionnelles d'absence ;
- de congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et de congés d'adoption ;
- d'accident du travail ou maladies professionnelles ;
- de temps partiel thérapeutique ;

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, congé de longue maladie ou de longue durée, grave maladie, l'IFSE est diminuée progressivement, selon les modalités suivantes :

- de 1 à 15 jours d'arrêt : maintien à 100% ;
- à compter du 16^e jour cumulés sur l'année civile, application d'un abattement de 1/30^e du montant mensuel brut par jour d'absence.

A la reprise du travail, l'IFSE sera de nouveau versée. Le décompte des jours de maladie ordinaire se fera sur une année glissante sur la base des jours calendaires.

Ne seront pas décomptés :

- les jours d'hospitalisation sur présentation d'un bulletin d'hospitalisation ainsi que ceux liés aux suites d'hospitalisation dans un centre de soins de suite et de réadaptation sur présentation d'une pièce justificative ;
- les jours d'arrêts maladie concernant les agents de la Ville de THIERS qui bénéficient de la RQTH lorsque l'arrêt de travail prescrit pour une pathologie en lien direct avec celle à l'origine de la reconnaissance de travailleur handicapé. Dans ce cas de figure, l'agent devra joindre au formulaire d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, une attestation du médecin prescripteur de l'arrêt attestant que cette condition est remplie ;
- les jours d'arrêt maladie en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse.

Article 3 : Mise en œuvre du CIA et conditions d'attribution

Cadre Général :

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Ce versement n'a pas de caractère obligatoire.

La part du CIA dans l'enveloppe globale du RIFSEEP est fixée comme suit :

- Catégorie A : 15%
- Catégorie B : 12%
- Catégorie c : 10%

Conditions de versement :

Il est proposé que le CIA fera l'objet d'un versement mensuel.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année à l'autre.

Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir :

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- l'investissement personnel dans l'exercice de la fonction et le degré d'implication des agents ;
- la capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail) ;
- la connaissance dans ses domaines d'intervention ;
- la capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- la capacité d'encadrement ;
- les qualités relationnelles (partenaires internes/externes) ;
- l'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs ;
- le respect du devoir de réserve, neutralité et, de manière générale, des obligations du fonctionnaire territorial ;
- l'application de la réglementation et de la politique de Ressources Humaines définies par l'autorité territoriale ;
- plus généralement le sens du service public ;
- le taux de présence des agents sur l'année (absentéisme) ;

Ces critères seront, notamment, appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1

Conditions d'attribution :

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds fixés dans cette délibération, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Modulation du CIA du fait des absences :

Le CIA est maintenu pendant les périodes :

- de congés annuels ou autorisation exceptionnelles d'absence ;
- de congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et de congés d'adoption ;
- d'accident du travail ou maladies professionnelles ;
- de temps partiel thérapeutique.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, congé de longue maladie ou de longue durée, le CIA est diminué progressivement, selon les modalités suivantes :

- de 1 à 14 jours d'arrêt : maintien à 100%
- de 15 jours à 29 jours d'arrêt : - 25%
- de 30 jours à 59 jours d'arrêt : - 50%
- de 60 jours à 90 jours d'arrêt : - 75%
- à partir du 91ème jour d'arrêt : arrêt du CIA

A la reprise du travail, le CIA sera de nouveau versé. Le décompte des jours de maladie ordinaire se fera sur une année glissante sur la base des jours calendaires.

Ne seront pas décomptés :

- les jours d'hospitalisation sur présentation d'un bulletin d'hospitalisation ainsi que ceux liés aux suites d'hospitalisation dans un centre de soins de suite et de réadaptation sur présentation d'une pièce justificative ;
- les jours d'arrêts maladie concernant les agents de la Ville de Thiers qui bénéficient de la RQTH lorsque l'arrêt de travail prescrit pour une pathologie en lien direct avec celle à l'origine de la reconnaissance de travailleur handicapé. Dans ce cas de figure, l'agent devra joindre au formulaire d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, une attestation du médecin prescripteur de l'arrêt attestant que cette condition est remplie ;
- les jours d'arrêt maladie en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse.

Article 4 : Détermination des groupes de fonctions, des critères et des montants minima et maxima de l'IFSE et du CIA.

En tenant compte de l'ensemble des critères détaillés précédemment pour la part fixe et la part variable, une grille de 8 niveaux de responsabilités (tableau annexé) est proposée avec une fourchette de montants minimums et maximums pour l'ensemble du régime indemnitaire (composé de la part fixe et de la part variable).

Le choix de l'autorité territoriale est d'attribuer le régime indemnitaire en rapport au niveau de responsabilité indépendamment du grade.

Actuellement, certains montants de régime indemnitaire sont supérieurs aux maximums définis ci-annexé par leur dimension historique, les agents concernés bénéficieront d'une indemnité différentielle à titre personnelle. L'autorité territoriale, dans un souci d'équité entre tous les agents se situant sur des postes de même niveau de responsabilité, souhaite résorber progressivement ces différences au sein des fourchettes minimales et maximales.

L'ensemble des postes sera coté par l'autorité territoriale, après avis du responsable de service, sur la base d'un outil permettant de les classer.

Chaque agent pourra être reçu individuellement, à sa demande, suite à la cotation de son poste.

Article 5 : Les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

Article 6 : Le Maire est autorisé à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire et à signer, au nom et pour le compte de la Ville de THIERS, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Il est également précisé que :

- L'autorité territoriale et les représentants syndicaux souhaitent qu'une partie importante de l'effort financier consacré au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) cible les groupes de fonctions les plus bas.
- Dans ce sens, il est proposé que les agents classés dans les groupes de fonction les plus bas évoluent vers 150 euros en 3 ans sans que ce montant soit défini comme un plancher.

APRES EN AVOIR DELIBERE, LE CONSEIL MUNICIPAL A L'UNANIMITE :

- **Approuve** la mise en place du nouveau Régime Indemnitare et le nouveau fonctionnement d'attribution du RIFSEEP ;
- **Autorise** le Maire à signer tout document se rapportant à la présente décision.

Le secrétaire de séance,



Michel COMBRONDE

Le Maire,



Stéphane RODIER