

054-215404393-20230227-DCM92023-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 07/03/2023
Affichage : 07/03/2023**DEPARTEMENT**
Meurthe-et-Moselle**ARRONDISSEMENT**
N A N C Y**CANTON**
GRAND COURONNÉ

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
du 27 février 2023**

L'An deux mil vingt-trois, le 27 février, le Conseil Municipal de la Commune de PULNOY étant assemblé en session ordinaire, au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de M. Marc OGIEZ.

Étaient présents : Mmes et MM. OGIEZ JEANDEL HOUDRY BADER CASTELA ANDRE N. JACOB DEHAYE MASSON DANNEBEY SCHIEL DENIS MATHIS DEMARNE BABIN ENEL DEVITERNE BEN ISMAIL

Absents excusés :

C. JACOB a donné pouvoir à L. SCHIEL
S. DUSSIAUX a donné pouvoir à Z. BEN ISMAIL
R. CORBERAND a donné pouvoir à J. DEHAYE
C. SIMEANT a donné pouvoir à MC. DANNEBEY
C. FRANCHE a donné pouvoir à B. JEANDEL
D. ZIETERSKI a donné pouvoir à D. DEVITERNE
L. WEHRLLEN a donné pouvoir à N. JACOB
L. ZIETERSKI a donné pouvoir à J. ENEL
F. PERROLLAZ

Absent : -

Il a été procédé conformément à l'article L 2121.15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil, Corine MATHIS, ayant obtenu la majorité de suffrages, a été désignée pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

OBJET
RIFSEEP

Nomenclature ACTES : 4.1.1 FONCTION PUBLIQUE- Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T- Délibérations et conventions

Nombre de Conseillers :

en exercice : 27
présents : 17
votants : 26
pour : 26
contre : 0
abstention : 0

Rapporteur : B. JEANDEL

- ◆ Vu l'article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique ;
- ◆ Vu les articles L 714-4 à L 714 13 du 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 du 26 janvier 1984 ;

054-215404393-20230227-DCM92023-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 07/03/2023

Affichage : 07/03/2023

♦ Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 ;

♦ Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 les arrêtés ministériels fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps de référence de la fonction publique de l'État,

♦ Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au sort des primes en cas d'absentéisme,

♦ Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 13/02/2023 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle (part IFSE), ainsi qu'à l'engagement professionnel et la manière de servir (part CIA), en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

♦ 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), depuis le 1^{er} janvier 2017,

Dans une perspective de simplification du paysage indemnitaire le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ce régime indemnitaire est transposable à la fonction publique territoriale et a vocation à se substituer aux autres régimes indemnitaires de même nature (IAT, IEMP, IFTS, PSR, ISS, etc.).

Il est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit...) et la prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction (PREAD).

RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend deux parts qui peuvent être cumulatives mais différent dans leur objet :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent et qui présente un caractère facultatif.

Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué

- Aux agents titulaires et stagiaires
- Aux contractuels de droit public.

Sont exclus les contractuels de droit privé (apprentis, vacataires, contrats aidés,...)

A ce jour, le dispositif n'est pas applicable à la filière police municipale.

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé et à l'expérience professionnelle de l'agent.

Les postes sont répartis en groupes de fonctions déterminés à partir des 3 critères suivants

- **Fonctions d'encadrement, coordination, pilotage ou conception** identifiées à partir des activités de la fiche de poste,
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification** nécessaires à l'exercice des fonctions identifiées à partir du niveau de compétences requis dans la fiche de poste, du compte rendu d'entretien professionnel et du dossier individuel électronique enregistré dans l'application AGIRHE (formations, expériences professionnelles),
- **Sujétions particulières et degré d'expositions du poste au regard de son environnement professionnel** identifiés à partir des conditions de travail de la fiche de poste et notamment du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les groupes de fonctions sont répartis au sein de 3 catégories A, B et C déterminées par le cadre d'emploi auquel appartient l'agent.

Les plafonds de l'IFSE sont fixés comme suit, en déterminant le montant pivot pour chaque groupe de fonctions:

Groupes de fonctions	Fonctions / emploi dans la collectivité	Plafonds maximum annuels d'IFSE déterminant le montant pivot		% du plafond retenu déterminant le montant pivot
		Logés	Non logés	
Attachés				
Groupe 1	Direction de collectivité, secrétariat de mairie, ...	22 310 €	36 210 €	50%
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services, ...	17 205 €	32 130 €	50%
Groupe 3	Responsable d'un service, ...	14 320 €	25 500 €	50%
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	11 160 €	20 400 €	50%
Educateurs de Jeunes Enfants				
Groupe 1	Coordonne des équipes et contribue à la conception et à la mise en œuvre de projets au sein de la structure qui les emploie.	14 000 €	14 000 €	30%
Groupe 2	Participe à la mise en œuvre de projets au sein de la structure qui les emploie.	13 500 €	13 500 €	30%
Groupe 3	Mène des actions qui contribuent à l'éveil et au développement global des enfants d'âge préscolaire.	13 000 €	13 000 €	30%
Rédacteurs				

054-215404393-20230227-DCM92023-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 07/03/2023
Affichage : 07/03/2023

Groupes de fonctions

Fonctions / emploi dans la collectivité

Plafonds maximum annuels d'IFSE déterminant le montant pivot

% du plafond retenu déterminant le montant pivot

		Plafonds maximum annuels d'IFSE déterminant le montant pivot		% du plafond retenu déterminant le montant pivot
		Logés	Non logés	
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, secrétariat de mairie...	8 030 €	17 480 €	50%
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, ...	7 220 €	16 015 €	45%
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	6 670 €	14 650 €	40%
Animateurs				
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, ...	8 030 €	17 480 €	65%
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage,	7 220 €	16 015 €	45%
Groupe 3	Encadrement de proximité ou d'usagers, ...	6 670 €	14 650 €	40%
Techniciens				
Groupe 1	Direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, gestion des matériels, participation à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien	13 760 €	19 660 €	50%
Groupe 2	Adjoint à la direction de travaux	13 005 €	18 580 €	45%
Groupe 3	Conduite de chantier, contrôle des travaux confiés aux entreprises...	12 250 €	17 500 €	30%
Adjoints administratifs				
Groupe 1	Secrétaire de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €	30%
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	6 750 €	10 800 €	15%
ATSEM				
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes, ...	7 090 €	11 340 €	30%
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	6 750 €	10 800 €	15%
Adjoints d'animation				
Groupe 1	Encadrement de proximité ou d'usagers, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €	30%
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	6 750 €	10 800 €	15%
Agents de maîtrise				
Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois de la filière technique, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €	30%

054-215404393-20230227-DCM92023-DE				
Accusé certifié exécutoire				
Réception par le 07/03/2023	Groupes de fonctions		Fonctions / emploi dans la collectivité	Plafonds maximum annuels d'IFSE déterminant le montant pivot
Affichage 07/03/2023				% du plafond retenu déterminant le montant pivot
			Logés	Non logés
Groupe 2	Agent d'exécution...	6 750 €	10 800 €	15%
Adjoints techniques				
Groupe 1	Agent polyvalent en milieu rural avec autonomie, égoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €	30%
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	6 750 €	10 800 €	15%

Les montants pivots fixés pour chaque groupe de fonctions pourront être bonifiés selon les modalités suivantes :

Critères IFSE	Taux de bonification du montant pivot
Elaboration de la stratégie de la collectivité et participation aux instances de direction (CODIR, MAJO...)	25 %
Pilotage de projets structurants ou gestion de projets complexes précisément identifiés	25 %
Agent de catégorie C occupant des fonctions d'encadrement et/ou Ayant un poste à responsabilités d'un niveau de catégorie B	20 %
Richesse et/ou diversité du parcours professionnel (avant ou après le recrutement, secteur public ou privé) En lien avec les fonctions exercées	20 %
Conditions d'exercice du poste (travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants...)	10 %
Missions supplémentaires au poste de l'agent (missions répondant à un enjeu, à un besoin spécifique ou un technicité particulière)	10 %

Compte tenu des possibilités de cumul de ces différents critères, les bonifications de l'IFSE font l'objet d'un double plafond : ils ne peuvent être valorisés au-delà de 50% de l'IFSE, sans que le total de ces bonifications ne dépasse un montant de 7 500 € brut / an par agent.

L'**expérience professionnelle acquise** par les agents peut être valorisée par le réexamen du montant de l'IFSE. L'éventuelle augmentation du montant attribué pourra alors découler :

- soit d'un changement d'emploi avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétion,
- soit d'un changement de cadre d'emplois suite à une promotion interne ou une nomination après la réussite d'un concours,
- soit en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans son emploi et identifiée dans le compte rendu d'entretien professionnel.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle acquise implique pas une revalorisation automatique. Ce sont l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui devront primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

Cette prise en compte de l'expérience professionnelle acquise au titre de l'IFSE doit être différenciée de l'ancienneté, de la progression automatique de carrière (avancement d'échelon), de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé aux agents éligibles au RIFSEEP pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le CIA est déterminé à l'issue de l'entretien professionnel en tenant compte de l'efficacité dans l'emploi au travers de l'évaluation des compétences par rapport au niveau requis dans la fiche de poste, ainsi que de la réalisation d'objectifs individuels et collectifs.

Plafonds du CIA par groupe hiérarchique :

Groupes de fonctions	Plafonds maximum annuels du CIA	% du plafond retenu
Attachés		
Groupe 1	6 390 €	20%
Groupe 2	5 670 €	20%
Groupe 3	4 500 €	20%
Groupe 4	3 600 €	20%
Educateur de jeunes enfants		
Groupe 1	1 680 €	65%
Groupe 2	1 620 €	65%
Groupe 3	1 560 €	65%
Techniciens		
Groupe 1	2 680 €	40%
Groupe 2	2 535 €	40%
Groupe 3	2 385 €	40%
Rédacteurs / Éducateurs des APS / Animateurs		
Groupe 1	2 380 €	40%
Groupe 2	2 185 €	40%
Groupe 3	1 995 €	40%
Adjoints administratifs / ATSEM / Agents sociaux / Opérateurs des APS / Adjoints d'animation / Adjoints du patrimoine / Adjoints techniques / Agents de maîtrise / Adjoints techniques des établissements d'enseignement / Auxiliaire de puériculture / Auxiliaires de soins		
Groupe 1	1 260 €	50%
Groupe 2	1 200 €	50%

054-215404393-20230227-DCM92023-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 07/03/2023

Affichage : 07/03/2023

Le montant du CIA sera déterminé selon les critères suivants :

Critères	Taux d'indemnisation
INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL	
Atteinte des objectifs à 100 % (à proratiser en fonction du taux atteint)	40 %
Remplacement d'un poste vacant pendant au moins 2 mois (travail réparti entre 2 agents maxi – taux à partager entre les 2 agents)	25 %
SAVOIR-ETRE	
Qualités relationnelles / Intégration à la culture de la collectivité (disponibilité, ponctualité, savoir-être comportemental positif...)	25 %
Motivation / Force de proposition (valorisation de l'investissement individuel dans un projet de service, solutions proposées...)	5 %
FORMATION	
Nombre de jours de formation (3 jours minimum hors FO) par an au cours de l'année civile précédente	5 %

Le montant individuel du CIA versé à l'agent est compris entre 0 et 100% du montant maximal du CIA : ce pourcentage est déterminé à l'issue de l'entretien professionnel en fonction de l'évaluation des compétences et de la réalisation des objectifs.
Ce taux n'est pas acquis d'une année à l'autre.

Périodicité et modalités de versement du RIFSEEP

L'IFSE est versée mensuellement.

Le CIA est versé annuellement.

Les montants sont versés au prorata de la durée effective de service accomplie, notamment en cas de temps partiel.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Versement du RIFSEEP en cas d'absence :

Sur la base des dispositions du décret du 26 août 2010, le Maire propose de maintenir le versement de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de :

054-215404393-20230227-DCM92023-DE

● congé annuel,

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 07/03/2023

●
Affichage : 07/03/2023

● congé de maladie,

● congé pour accident de service ou maladie professionnelle,

- congé de maternité, paternité ou adoption.
- Temps partiel thérapeutique

L'IFSE n'est pas versée pendant les périodes

- de congé de longue maladie
- de congé de longue durée.
- de congé de grave maladie

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, en congé de grave maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle (requalification du congé), l'IFSE qui lui a été versée durant ce même congé lui demeure acquise. En revanche, il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congé de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures.

Pour le versement du CIA, il appartient au responsable hiérarchique direct de l'agent d'apprécier lors de l'entretien professionnel si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. La proposition du responsable hiérarchique direct fait l'objet d'une validation par la direction générale et/ou l'autorité territoriale.

Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne, qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Pour les agents employés à temps non complet, ou à temps partiel, les montants de primes déterminés sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

Cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature (fonctions et manière de servir).

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- 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 fonctions et de résultats (PFR)
- la prime de service et de rendement (PSR)

Il est, en revanche, cumulable avec :

- la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- l'indemnité de régisseur
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- l'indemnité d'astreinte, d'intervention ou de permanence
- l'indemnité compensant un travail de nuit
- l'indemnité pour travail de dimanche ou jour férié
- L'article 111 concernant les avantages acquis, notamment la prime 13^{ème} mois
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

Maintien à titre individuel

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 07/03/2023

Affichage : 07/03/2023

À l'instar de la fonction publique d'État, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire annuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen de sa situation au vu de l'expérience acquise.

Attribution

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté du Maire.

Considérant l'avis unanimement favorable de la Commission N°1 du 14 février 2023,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil municipal de PULNOY :

- Instaure l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
- Inscrit les crédits correspondants qui seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence, chaque année au budget.

Le Maire certifie que la liste de délibérations de cette délibération a été publiée sur le site internet de la Mairie le 07/03/2023 et que la convocation a été faite le 21/02/2023.

POUR COPIE CONFORME
PULNOY, le 27 février 2023

Pour le Maire empêché,
Le Premier Adjoint
Bruno JEANDEL

Pour le Maire empêché,
Le Premier Adjoint

