

Délibération du conseil municipal

Du mardi 09 juillet 2024

L'an deux mil vingt-quatre le 09 juillet à 18h30 le conseil municipal de Ménesqueville, légalement convoqué, s'est réuni en salle de conseil, sous la présidence de Monsieur Dominique CAHAGNE, Maire.

Présents : Messieurs BRIDONNEAU Alain, LEBEL Jean-Claude, FOURE Cyrille, CAHAGNE Dominique, et Mesdames STALIN Samya, LETAILLEUR Catherine, FERET Béatrice.

Pouvoir : Monsieur PERIER Cédric à Monsieur FERET Béatrice.

Absents : Messieurs LELIEVRE Olivier et PICARD Bastien.

Nombre de membres :

en exercice 10

présents 07

votants 08

L'assemblée délibérante *Conseil Municipal*,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;

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

VU l'avis préalable à la délibération du Comité Social territorial en date du 16 avril,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire propose à l'assemblée d'*instituer* le régime indemnitaire **RIFSEEP** composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

L'Indemnité Forfaitaire de sujétion et d'expertise (IFSE)

Elle constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que du niveau d'expertise.

Le montant du plafond de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale, en prenant en compte le niveau d'expertise de l'agent en comparaison avec le niveau d'expertise attendue par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste et de son grade, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite des plafonds individuels annuels tels que définis en annexe :

Les montants indiqués en annexe 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 occupés sur un emploi à temps non complet.

L'IFSE est versée mensuellement.

Le coefficient retenu pour chaque agent fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

Ces cas sont obligatoires :

- à minima tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

Règles applicables en cas d'absence :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...). Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Le complément indemnitaire (CIA)

Tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il est versé annuellement en une fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

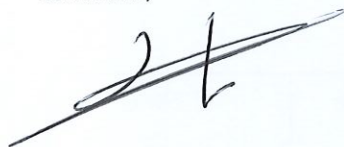
Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend. Le coefficient attribué sera évalué chaque année en fonction des conclusions des entretiens d'évaluation.

Après en avoir délibéré, et en connaissance des montants et plafond de l'annexe et à l'unanimité, de ses membres présents ou représentés, l'assemblée délibérante décide d'adopter les conditions de mise en œuvre du régime indemnitaire RIFSEEP tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel **à compter du 01 janvier 2024.**

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

Fait et délibéré les, jour, mois et année susdits et signé par les membres présents.

Le Maire,



ANNEXE

Valeurs applicables au sein de la commune

Valeurs en vigueur au 01/04/2023

Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions correspondantes	IFSE Valeurs annuelles		CIA Valeurs annuelles
			Plancher ou montant fixé par l'assemblée délibérante.	Plafond réglementaire ou montant fixé par l'assemblée délibérante.	Plafond réglementaire ou montant fixé par l'assemblée délibérante.
FILIÈRE ADMINISTRATIVE					

Catégorie A

Attachés territoriaux	Groupe 1	Directeur / Directrice d'une collectivité...	0 €	36 210 €	6 390 €
	Groupe 2	Directeur / Directrice adjoint(e) d'une collectivité, responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	0 €	32 130 €	5 670 €
	Groupe 3	Responsable d'un service, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, ...	0 €	25 500 €	4 500 €
	Groupe 4		0 €	20 400 €	3 600 €

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	Directeur / Directrice d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...	0 €	17 480 €	2 380 €
	Groupe 2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, chargé(e) de mission ...	0 €	16 015 €	2 185 €
	Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	0 €	14 650 €	1 995 €

Catégorie C

Adjoint administratifs	Groupe 1	Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil,...	0 €	10 800 €	1 200 €

FILIERE TECHNIQUE

Catégorie A

	Groupe 4	Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	0 €	42 330 €	7 470 €
--	----------	--	-----	----------	---------

Ingénieurs territoriaux	Groupe 1	Direction de plusieurs structures	0 €	46 920 €	8 280 €
	Groupe 2	Direction d'une structure / Responsable de plusieurs services	0 €	40 290 €	7 110 €
	Groupe 3	Responsable d'un service	0 €	36 000 €	6 350 €

	Groupe 4	Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	0 €	
--	----------	--	-----	--

Catégorie B

Techniciens territoriaux	Groupe 1	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	0 €	19 660 €	2 680 €
	Groupe 2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	0 €	18 580 €	2 535 €
	Groupe 3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public, ...	0 €	17 500 €	2 385 €

Catégorie C

Agents de maîtrise territoriaux	Groupe 1	Encadrement d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique...	0 €	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	Technicité particulière, sujétion particulière...	0 €	10 800 €	1 200 €
Adjointes techniques territoriaux	Groupe 1	Encadrement d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique...	0 €	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	Technicité particulière, sujétion particulière...	0 €	10 800 €	1 200 €

ID : 027-212703961-20240709-2024_31_COMM-DE