

VILLE d'ESBLY
DEPARTEMENT DE SEINE-ET-MARNE



CANTON DE SERRIS
Arrondissement de Torcy
77450

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

N° 27/06-2023

-oOo-

SÉANCE DU LUNDI 26 JUIN 2023

DATE DE CONVOCATION : 19 JUIN 2023

DATE D’AFFICHAGE : 19 JUIN 2023

-oOo-

**OBJET : MISE A JOUR DES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L’EXPERTISE ET DE
L’ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Rapporteur : Monsieur le Maire

L’an deux mille vingt-trois, le lundi 26 juin, le Conseil municipal légalement convoqué s’est réuni en Mairie d’Esbly à 19h30 en séance publique, salle du Conseil municipal, sous la présidence de Monsieur Ghislain DELVAUX, Maire d’Esbly.

NOMBRE DE CONSEILLERS EN EXERCICE : 29

NOMBRE DE PRÉSENTS : 22

NOMBRE DE VOTANTS : 26

ÉTAIENT PRÉSENTS : M. Ghislain DELVAUX, Mme Alexandra HUMBERT, M. David CHARPENTIER, M. Charles CAÏUS, Mme Clotilde TEMPLIER, Mme Sophie LABAS, M. Fabien REYNARD, M. Daniel LAGORCE, Mme GERMANN, Mme Valérie LEPOIVRE, Mme Corinne CESARIN, M. PITARI Francesco, M. Brice COUSIN, M. Julien GENTY, Mme Pandora CHARANSOL, M. Jean-Jacques RÉGNIER, Mme Thérèse ROCHE, Mme Martine BOUCHER, M. Antoine BOHAN, M. Michel GAMBOTTI, M. Jean-Pierre HAMEL et M. Jean-Luc DUPIEUX.

ONT DONNÉ POUVOIR :

- Mme Marie Madeleine GALLET	à	Mme Corinne CESARIN
- Mme Karine NOWICKI	à	Mme Valérie LEPOIVRE
- Mme Cécile SELLES	à	M. Fabien REYNARD
- Mme Monique PIAT	à	Mme Thérèse ROCHE

ABSENTS : M. Slimane ZAOUÏ, M. Jean-Luc GARNIER et Mme Estelle LAROYE.

Formant la majorité des membres en exercice.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Monsieur David CHARPENTIER a été désigné pour remplir les fonctions de secrétaire de séance, conformément à l’article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales.

-oOo-

Vu le Code Général des collectivités territoriales et notamment son article L. 3211-1

Considérant l'exposé des motifs ci-après :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale pour différents cadres d'emplois.

La délibération n°51/12-2016 du 8 décembre 2016, relative à la refonte, à l'harmonisation des critères d'attribution du régime indemnitaire et à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), a instauré de nouveaux critères et précisé les cadres d'emplois éligibles à ce dispositif au sein de la commune d'Esbly. Elle a été complétée par la délibération n°78/12-2017 relative aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour la filière technique.

Les délibérations n°01/02-2021 du 13 février 2021 et n°53/09-2022 du 26 septembre 2022 sont venues mettre à jour les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP.

Conformément au décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 notamment son article 3, qui implique un réexamen du montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise tous les quatre ans, il est proposé au Conseil municipal de revaloriser et de mettre à jour les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents de la commune d'Esbly.

Dans ce cadre, la ville d'Esbly a souhaité engager une réflexion globale pour définir une politique de réflexion cohérente, attractive et dynamique en fonction des besoins en compétences, de l'organisation des services, des postes existants et des acquis professionnels des agents communaux.

En respectant la philosophie du RIFSEEP et en définissant ses propres critères, il est proposé le réexamen des critères définis ci-dessous à l'ensemble des postes existants sur la commune dans le respect des textes réglementaires fixés pour chaque filière et cadre d'emplois.

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

TITRE I : Dispositions générales à l'ensemble des cadres d'emplois et postes de la commune**I. La politique de régime Indemnitaire de la commune d'Esbly a vocation à :**

- valoriser les responsabilités assumées,
- Permettre la modulation et l'individualisation du régime indemnitaire,
- Valoriser l'implication, l'attitude et le sens du service des agents municipaux,
- Valoriser le service fait.

II. Les critères d'analyse et montants d'attribution des indemnités :

Les critères suivants déterminent le montant du régime indemnitaire attribué à chaque agent de manière individualisée.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé :

- d'une part fixe : l'indemnité liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- d'une part variable : le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)



1. L'indemnité liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)

○ L'indemnité de fonction,

Le positionnement se fera en fonction du poste occupé et du niveau de responsabilité assumé conformément à l'organigramme établi et validé par l'autorité territoriale après avis du Comité Social Territorial.

niveau de responsabilité	montant de base
Cadre de Direction	450 à 900
Chef de service	300 à 450
Agent avec des responsabilités spécifiques	150 à 300
Agent avec des responsabilités générales	100 à 200

○ L'indemnité compétences, technicités et spécificités du poste,

Le positionnement se fera en fonction du degré de connaissance et des compétences recherchées définis pour chaque fiche de poste.

technicités / expertises / compétences spécifiques recherchées	complément possible du régime indemnitaire	spécificités du poste	complément possible du régime indemnitaire
Connaissances, compétences, expertises transverses	+ 30% à 80%	contraintes horaires / délais	bonus +10 à 20%
Compétences spécifiques recherchées	+ 20% à 60%	activités en extérieur /manipulation d'outils pénibles	
Compétences générales avec technicité	+ 10 à 40%	accueil de public difficile / spécifique (hors agent bénéficiant nbi accueil)	
Connaissances et compétences de base	inclus dans le montant de base de la part fonction	contraintes spécifiques justifiées / constatées par l'autorité territoriale	

Définition des 4 niveaux :

- Connaissances, compétences, expertises transverses :
Fonction de management stratégique et opérationnel d'une ou plusieurs politiques locales, transverses aux activités communales, avec une démarche directe de conseil, d'accompagnement et d'aide à la décision auprès des élus et de l'autorité territoriale.
- Compétences spécifiques recherchées :
Fonction de management/gestion opérationnelle, et/ou d'encadrement direct d'un collectif de travail d'une ou de plusieurs activités municipales, avec une forte spécialisation des connaissances et des compétences nécessaires à la maîtrise du poste de travail.
- Compétences générales avec technicité :
Fonction nécessitant des connaissances validées par une qualification, et/ou des aptitudes validées par la maîtrise d'une technicité particulière requise pour réaliser les missions confiées. Prise en charge de responsabilités sur des opérations, des actions et/ou des projets de manière autonome sous le contrôle de sa hiérarchie.



- Connaissances et compétences de base :

Fonction nécessitant des connaissances de base sur les règles relatives à l'environnement territorial, les procédures de travail définies par la commune et le service, avec une maîtrise de l'écrit et de l'oral nécessaire pour tenir le poste de travail.

Les intervenants en séjour été de l'accueil de loisirs verront, au titre de la valorisation des sujétions, leur IFSE augmentée d'un forfait de 90€ par jour de présence en séjour pour les animateurs et d'un forfait de 100€ par jour de présence en séjour pour les référents. Cette majoration du régime indemnitaire sera versée à terme échu.

- o **L'indemnité acquis et expériences professionnelles.**

Majoration possible du montant de base en fonction du profil, de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle de l'agent.

acquis professionnel / expérience	complément possible du régime indemnitaire
Expérience dans une fonction similaire (débutant - junior - confirmé - senior - expert)	+ 0% à 40%
Ancienneté de l'agent dans ses missions sur la collectivité	+ 0% à 30%
Diplôme et / ou concours obtenu(s) en adéquation avec le poste	bonus +10%
formations professionnelles à jour en adéquation avec son poste (mini 3 au cours des 3 dernières années)	bonus +20%

Cette part indemnitaire est déterminée en fonction des éléments du dossier administratif de chaque agent. Une analyse personnalisée est réalisée à partir du parcours et de l'expérience professionnelle recensée.

Des bonus complémentaires pourront valoriser les qualifications et/ou concours obtenus, validant un certain niveau de connaissances en lien avec le poste de travail.

Les agents mettant régulièrement à jour leur socle de connaissances et de compétences pourront aussi disposer d'un complément indemnitaire. L'objectif est de disposer d'agents qualifiés pouvant répondre dans les meilleures conditions aux orientations municipales et faire preuve d'adaptabilité et de réactivité face aux évolutions attendues et nécessaires au bon fonctionnement des services.

2. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est à ce jour uniquement attribuable aux cadres d'emplois éligibles au dispositif du RIFSSEP, il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, il permet de valoriser :

- L'atteinte des objectifs spécifiques fixés lors de l'entretien professionnel annuel entre l'agent et son responsable hiérarchique direct, sous condition que la manière de servir de l'agent ait été satisfaisante durant l'année de référence.
Si celle-ci est insatisfaisante malgré l'atteinte des objectifs, ce bonus ne pourra lui être attribué.
- L'implication, l'attitude, et le sens du service public des agents municipaux notamment face à des aléas engendrant une surcharge de travail qui n'a pas altérée la qualité du travail de l'agent et son implication pour assurer la continuité des activités du service.

Prérequis au versement du CIA	
- Réalisation de l'entretien professionnel avec le responsable hiérarchique	
- Demande d'attribution d'un CIA par le responsable	
- L'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent doivent être appréciés dans l'entretien professionnel	
résultat quantitatif / qualitatif par rapport aux objectifs de l'année = 0 à 50%	investissement personnel /sens du SP / implication dans la vie et les projets du service (bonus) = 0 à 50%
objectif(s) de l'année, atteint / non atteint = évaluation lors de l'entretien professionnel annuel	L'agent a-t-il le sens du service public? Le démontre-t-il à travers un engagement professionnel dans la vie du service et les activités municipales?
	L'agent a-t-il été confronté à des aléas ? Oui / non, si oui a-t-il réussi à maintenir ou à rendre une qualité de travail supérieur aux attentes face aux aléas?

Le complément indemnitaire annuel est variable, il est versé une fois par an dans la limite des conditions réglementaires, et constitue une partie facultative du RIFSEEP. Les montants minimum et maximum sont définis par catégorie et filière dans le respect des arrêtés d'application correspondants comme suit :

Catégorie	Filière administrative / animation et technique	Filière médico-sociale
Emploi fonctionnel	de 0 à 5670	
Catégorie A	de 0 à 3600	GFA2 de 0 à 3340
		GFA3 de 0 à 1560
Catégorie B	de 0 à 1995	de 0 à 1090
Catégorie C	de 0 à 1200	de 0 à 1200

III. Les bénéficiaires

Les dispositions de la présente délibération s'appliquent à l'ensemble des agents ci-dessous :

- Le régime indemnitaire pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires sur poste permanent à temps complet ou non complet,
- Le régime indemnitaire pourra être versé aux agents contractuels de droit public sur poste permanent, avec des responsabilités spécifiques, ou chef de service ou cadre de direction, à temps complet ou non complet,

- Les agents contractuels de droit public sur poste générales à temps complet ou non complet bénéficieront uniquement de la part « indemnité de fonction » et du complément indemnitaire annuel en fonction des critères définis.

Ainsi, ne bénéficient pas des dispositions de la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, CUI, ...),
- Les agents horaires.

IV. Les modalités de versement du régime indemnitaire :

Le régime indemnitaire sera attribué :

- mensuellement aux agents éligibles, le montant attribué sera proratisé en fonction du temps de travail effectif de l'agent,
- en fin de contrat pour les agents contractuels éligibles avec des responsabilités générales, le montant attribué sera proratisé en fonction du temps de travail effectif de l'agent.

Le complément indemnitaire annuel sera attribué :

- annuellement après réalisation obligatoire de l'entretien professionnel,
- en cas de départ de la commune en cours de l'année civile, au prorata du temps de présence de l'agent sur la collectivité à condition que l'agent soit resté plus de 6 mois en poste au cours de l'année concernée et si celui-ci répond aux critères définis.

V. Modulation du régime indemnitaire du fait des absences :

Le versement du régime indemnitaire est fonction de la présence effective de l'agent au sein de son service.

- Les agents stagiaires, titulaires et contractuels sur des postes à responsabilités spécifiques ou chef de service ou cadre de direction disposent de 5 jours de carence par an, soit 5 jours d'absence sans retrait d'indemnité. Au-delà, elle est retirée mensuellement au prorata du temps d'absence.
- Les agents contractuels sur poste à responsabilités générales, disposent de 5 jours de carence par an, soit 5 jours d'absence sans retrait d'indemnité. Au-delà, le régime indemnitaire, versé en une fois à la fin du contrat, est réduit de la façon suivante : moins de 5 jours, pas de déduction ; de 6 à 10 jours, -20% ; de 11 à 15 jours, -40% ; de 16 à 30 jours, -60% ; plus de 30 jours, -80%.

Sont considérés comme jours d'absence les arrêts de maladie ordinaire, les congés de longue maladie et les maladies de longue durée.

VI. Condition de réexamen

Le montant versé du régime indemnitaire aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas changement de fonction, et/ou d'évolution des exigences et spécificités de la fiche de poste,
- En cas de changement de niveau de responsabilité,
- A minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Cette disposition est également applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement.
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à la réussite d'un concours,
- En cas de respect, ou non, des critères de bonification liés à la formation professionnelle

TITRE II : Modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

I. Dispositions générales :

La commune d'Esblly a décidé, afin de valoriser l'exercice des fonctions et pour reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents municipaux de réexaminer les montants et les modalités d'attribution de son régime indemnitaire.

Cela permettra également de mettre à jour les montants attribués en 2017 qui ne reflètent plus les compétences et l'expérience acquise depuis par les agents en poste ainsi que de palier des difficultés de recrutement rencontrées dans certaines filières tendues.

II. Les bénéficiaires :

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, cette indemnité a été instaurée pour le corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour ces cadres d'emplois de la fonction publique territoriale :

- Cadre d'emploi 1 : Attachés,
- Cadre d'emploi 2 : Rédacteurs,
- Cadre d'emploi 3 : Adjoint administratifs,
- Cadre d'emploi 4 : animateurs,
- Cadre d'emploi 5 : Adjoint d'animation,
- Cadre d'emploi 6 : Ingénieurs,
- Cadre d'emploi 7 : Techniciens,
- Cadre d'emploi 8 : Agents de maîtrise,
- Cadre d'emploi 9 : Adjoint techniques,
- Cadre d'emploi 10 : Puéricultrices,
- Cadre d'emploi 11 : Educateurs de jeunes enfants,
- Cadre d'emploi 12 : Auxiliaire de puériculture,
- Cadre d'emploi 13 : Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Seuls les agents appartenant à l'un des cadres d'emploi ci-dessus sont éligibles au complément indemnitaire variable dans le respect du décret d'application correspondant.

III. Modalité d'attribution individuelle :

Le montant individuel attribué au titre du RIFSEEP, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des critères et des conditions prévues par la présente délibération au titre I-1.

IV. Condition de cumul :

Le régime indemnitaire valorisant les fonctions, les sujétions et l'engagement professionnel mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnité des dépenses engagées au titre des fonctions exercées,
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail,
- Le prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Entendu l'exposé de Monsieur le Maire, après en avoir délibéré ;

LE CONSEIL MUNICIPAL, DECIDE, A L'UNANIMITE ;

- **D'INSTAURER** le réexamen du régime indemnitaire valorisant les fonctions, les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel selon les critères définis au titre I pour l'ensemble des cadres d'emplois de la commune.
De mettre en œuvre l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel selon les modalités définies au titre II.
- **D'AUTORISER** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis dans la présente délibération.

Et que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} octobre 2023, exceptée l'application de l'IFSE forfaitaire des intervenants en séjour de l'accueil de loisirs qui prendra effet au 1^{er} juillet 2023 (titre 1-II-1).

- **D'ABROGER** les délibérations antérieures suivantes :
 - Délibération n°51/12-2016 du 8 décembre 2016 relative à la refonte, à l'harmonisation des critères d'attribution du régime indemnitaire et à la mise en œuvre du régime indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.),
 - Délibération n°78/12-2017 du 14 décembre 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la filière technique,
 - Délibération n°01/02-2021 du 13 février 2021 relative à la mise à jour des modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) et intégration des filières techniques, sociale, sanitaire et sociale,
 - Délibération n°53/09-2022 du 26 septembre 2022 relative à la mise à jour des modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expérience et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)
- **DIT** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, devant le Tribunal Administratif de Melun, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.


Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.

Le Secrétaire de séance,



David CHARPENTIER,

Le Maire,



Ghislain DELVAUX

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif compétent dans un délai de deux mois, à compter :

de sa réception en Sous-Préfecture le - 5 JUL. 2023
de sa publication et/ou affichage le :