

Mis en ligne le : 20/12/22
Sur www.plouedern.fr

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL de PLOUÉDERN du 13 décembre 2022

Délibération N° : 2022/12/13/14

L'an deux mille vingt-deux, le treize décembre, à vingt heures, le Conseil Municipal de la Commune de PLOUÉDERN, dûment convoqué le six décembre, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie, sous la présidence de M. Bernard GOALEC, Maire.

Nombre de conseillers : en exercice 21 - présents : 16 - votants : 19.

Présents : MM et Mmes : GOALEC, CASU, QUÉDEC, MAREC-PRIGENT, NÉDÉLEC, TOURBOT, SÉNÉ, MINGANT, CORRE, PÉRON, BROCHAIN, VIGOUROUX, CUEFF, LE CHENADEC, STERN, TANGUY.

Absents et excusés : Mmes NOWAK (pouvoir à M. GOALEC), MAUBIAN (pouvoir à Mme SÉNÉ) et MM BLONS (pouvoir à Mme BROCHAIN), AVETAND et GARAUULT.

Secrétaire de séance : M. Éric LE CHENADEC

Secrétaire de séance adjoint : M. Sébastien DEMABRE (DGS)

MISE À JOUR DU RIFSEEP

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et-2, L714-1, L714-4 et suivants ;

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 91-875 du 06 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 modifié 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 ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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°2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 du 06 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU l'avis rendu du Comité Technique en date du 07 décembre 2022 en seconde consultation ;

VU la délibération N° 2021/10/12/06 du Conseil Municipal de Plouédern actant la mise en place du RIFSEEP ;

Mis en ligne le : 20/12/22
Sur www.plouedern.fr

Délibération N° : 2022/12/13/14

M. Bernard GOALEC, Maire, rappelle qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir le régime indemnitaire en cas d'absence pour congés de maladie dans la fonction publique territoriale. Il appartient donc à l'organe délibérant de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie, dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

En 2021, lors de la mise en place du RIFSEEP, l'assemblée a fixé, par principe de libre administration, les modalités de versement des primes en cas d'indisponibilité physique. Ainsi, les règles internes prévoient le maintien des primes dans les mêmes proportions que celui du traitement en cas de maladie ordinaire, de congés de longue maladie, de congés de longue durée et de congés de grave maladie.

M. Bernard GOALEC évoque le principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, le juge administratif (notamment dans une décision récente du Conseil d'Etat du 22 novembre 2021) a invalidé des délibérations relatives au régime indemnitaire prévoyant un maintien des primes relatives à l'exercice des fonctions pendant les congés de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) dès lors que ce maintien n'est pas prévu pour les fonctionnaires d'Etat. La liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la fonction publique d'Etat est fixée par le décret n°2010-997 du 26 août 2010.

En application de ces éléments, il convient donc de modifier la délibération N° 2021/10/12/06 du 12 octobre 2021 instaurant le RIFSEEP.

M. Bernard GOALEC expose, aux membres du Conseil Municipal, les résultats de la réflexion engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et à instaurer le RIFSEEP afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs.

I. Les groupes de fonctions :

Cadre d'emploi des attachés (A) et des ingénieurs (A)	
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercés
Groupe 1A	Direction Générale
Groupe 2A	Responsable de service, Chargé de mission...
Cadre d'emploi des rédacteurs (B) et des techniciens (B)	
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercés
Groupe 1B	Responsable de service
Groupe 2B	Adjoint au responsable de service, Expert, Référent
Cadre d'emploi des adjoints administratifs (C), des adjoints techniques (C) et agents de maîtrise (C)	
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercés
Groupe 1C	Agent administratif ou technique avec des missions de relai et/ou encadrement et/ou expert
Groupe 2C	Agent administratif ou technique

Mis en ligne le : 20/12/22
 Sur www.plouedern.fr

Délibération N° : 2022/12/13/14

II. L'Indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise (IFSE) :

A. Cadre général :

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP. Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu, pour ce critère, l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'Etat prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI. Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

B. Montants associés à chaque groupe de fonctions par catégorie et filière :

Au regard de ces informations, il est proposé au Conseil Municipal de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

Cadre d'emploi des attachés et des ingénieurs (A)		
Groupes de fonctions	Montants annuels de IFSE	
	Montants mini	Montants maxi
Groupe 1A	0 €	36 210 €
Groupe 2A	0 €	32 130 €
Cadre d'emploi des rédacteurs et techniciens (B)		
Groupes de fonctions	Montants annuels de IFSE	
	Montants mini	Montants maxi
Groupe 1B	0 €	17 480 €
Groupe 2B	0 €	16 015 €
Cadre d'emploi des adjoints administratifs, des adjoints techniques et des agents de maîtrise (C)		
Groupes de fonctions	Montants annuels de IFSE	
	Montants mini	Montants maxi
Groupe 1C	0 €	11 340 €
Groupe 2C	0 €	10 800 €

Mis en ligne le : 20/12/22
Sur www.plouedern.fr

Délibération N° : 2022/12/13/14

C. Composition de l'IFSE :

L'IFSE dont les plafonds ont été définis ci-dessus pour les différents groupes de fonctions sera composée de deux parties :

- Le complément de traitement (il ne pourra pas dépasser 50 % du montant maximum du groupe d'appartenance) ;
- Le complément de fonction (il ne pourra pas dépasser 50 % du montant maximum du groupe d'appartenance).

La partie dite « complément de traitement » correspond à la technicité, l'expertise ou les capacités de sujétions de l'agent.

La partie dite « complément de fonction » est liée à des fonctions, des contraintes ou des compétences indissociables du poste et qui appellent à une reconnaissance au titre du régime indemnitaire. Il a été établi la liste non exhaustive suivante de critères pouvant donner lieu à versement du complément fonctionnel :

- Contraintes horaires,
- Accueil du public,
- Relais du hiérarchique,
- Conduite de véhicule,
- Manipulation d'argent.

D. Bénéficiaires :

Le Conseil Municipal étend le principe de versement de l'IFSE aux catégories suivantes :

- Agents stagiaires ou titulaires,
- Agents contractuels de droit public sur un emploi permanent.

E. Périodicité du versement :

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100 % du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

F. Proratisation en fonction du temps de travail :

Les montants indiqués ci-dessus 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 occupant un emploi à temps non complet.

G. Réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel de l'IFSE est réexaminé à la hausse comme à la baisse :

- Au minimum 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 ;
- En cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe ;
- En cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert ;
- En cas de manquements en termes de conduite de projets ;
- En cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre ;
- En cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale ;
- En cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

Mis en ligne le : 20/12/22
Sur www.plouedern.fr

Délibération N° : 2022/12/13/14

H. Maintien ou suppression en cas d'absence :

Le Conseil modifie donc les conditions suivantes de maintien ou de suppression en cas d'absence :

Motif d'absence	Composition de l'IFSE	
	Complément de traitement	Complément de fonction
Congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou pour adoption	Maintenu	Maintenu
Congé de maladie ordinaire	Suit le traitement	Suit le traitement
Congés de longue maladie, longue durée et grave maladie	Non versé	Non versé
Congés pour accident de service ou maladie professionnelle	Suit le traitement	Suit le traitement
Absence non autorisée, service non fait	Suit le traitement	Suit le traitement
Temps partiel thérapeutique	Suit la quotité du temps partiel	Suit la quotité du temps partiel

Toutefois afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'article 2 du décret du 26/08/2010 permet de conserver à l'agent en congé de maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces trois congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées.

Cas particuliers des « compléments de fonction » :

Considérant que cette part est bien liée à la fonction de l'agent au sein de la collectivité, elle peut donc être supprimée si l'agent refuse ou est dans l'incapacité d'exercer sa fonction. Ainsi, en cas de perte de son permis de conduire, un agent perdra donc son complément de fonction associé à la conduite de véhicule. Le Maire étudiera, au cas par cas, la pertinence du maintien ou de la suppression de tout ou partie de la part dite complément de fonction.

En cas de changement de fonction d'un agent à l'initiative de la collectivité, un complément de fonction pourra être maintenu s'il a été attribué il y a plus d'un an afin de ne pas entraîner une baisse globale de son IFSE.

I. Clauses de revalorisation des montants maxi alloués par groupe :

Les montants évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat, selon la réglementation en vigueur.

III. Le Complément Indemnitaire Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) :

A. Cadre général :

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.

Mis en ligne le : 20/12/22
Sur www.plouedern.fr

Délibération N° : 2022/12/13/14

B. Montants associés à chaque groupe de fonctions par catégorie et filière :

Au regard de ces informations, il est proposé au Conseil Municipal de fixer les modalités du CIA pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit pour les filières administratives et techniques :

Cadre d'emploi des attachés et des ingénieurs (A)		
Groupes de fonctions	Montants annuels de CIA	
	Montants mini	Montants maxi
Groupe 1A	0 €	6 390 €
Groupe 2A	0 €	5 670 €
Cadre d'emploi des rédacteurs et techniciens (B)		
Groupes de fonctions	Montants annuels de CIA	
	Montants mini	Montants maxi
Groupe 1B	0 €	2 380 €
Groupe 2B	0 €	2 185 €
Cadre d'emploi des adjoints administratifs, des adjoints techniques et des agents de maîtrise (C)		
Groupes de fonctions	Montants annuels de CIA	
	Montants mini	Montants maxi
Groupe 1C	0 €	1 260 €
Groupe 2C	0 €	1 200 €

C. Composition du CIA :

Le CIA dont les plafonds ont été définis ci-dessus pour les différents groupes de fonctions sera versé dans le cadre de « circonstances exceptionnelles ».

D. Bénéficiaires :

Le Conseil Municipal étend le principe de versement du CIA aux catégories suivantes :

- Agents stagiaires ou titulaires,
- Agents contractuels de droit public sur un emploi permanent.

E. Périodicité du versement :

Pour rappel, le CIA est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le CIA pour « circonstances exceptionnelles » sera versé au cours du mois suivant son octroi.

F. Proratisation en fonction du temps de travail :

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils pourront être réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

G. Réexamen du montant du CIA :

Le montant annuel du CIA est réexaminé à la hausse comme à la baisse :

- 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.

Le CIA est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre. Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

H. Maintien ou suppression en cas d'absence :

Le CIA pour « circonstances exceptionnelles » ne peut pas être supprimé si l'agent a bien participé aux événements qui ont induit un versement.

Mis en ligne le : 20/12/22
 Sur www.plouedern.fr

Délibération N° : 2022/12/13/14

I. Clauses de revalorisation des montants maxi alloués par groupe :

Les montants évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat, selon la réglementation en vigueur.

IV. Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires pour les agents de catégorie C et B (IHTS) :

	Agents non concernés par les RTT	Agents concernés par les RTT
Heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur entre 22h00 et 05h00 ou le dimanche	Payées	Récupérées en priorité sinon payées
Autres heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur	Récupérées en priorité sinon payées	Récupérées en priorité sinon payées
Cas particulier des heures supplémentaires effectuées dans le cadre des astreintes		Récupérées

La priorité sera donnée à la récupération des heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur selon les modalités exposées ci-dessus le tout en évitant de désorganiser les services.

Les circonstances pouvant pousser la collectivité à solliciter ses agents à effectuer des heures supplémentaires sont les suivantes :

Catégorie	Filière	Groupe de fonctions	Circonstances pouvant mener au recours d'IHTS	
			Réunion	Travaux exceptionnels imprévus ou urgents
B	Administrative	Groupe 1B	Oui	Oui
		Groupe 2B	Oui	Oui
	Technique	Groupe 1B	Oui	Oui
		Groupe 2B	Oui	Oui
C	Administrative	Groupe 1C	Oui	Oui
		Groupe 2C	Oui	Oui
	Technique	Groupe 1C	Non	Oui
		Groupe 2C	Non	Oui

LE CONSEIL MUNICIPAL, par vote, à l'unanimité :

Approuve les propositions de modification du RIFSEEP (point II H) ;

Annule la délibération du N° 2021/10/12/06 du 12 octobre 2021 et la remplace par les éléments exposés ci-dessus nouvellement modifiés.

Le secrétaire de séance,
 Éric LE CHENADEC



Le Maire,
 Bernard GOALEC


