



DÉLIBÉRATION
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE MONNIÈRES
Séance du 8 septembre 2022

Le huit septembre deux mille vingt-deux à vingt heures, le Conseil Municipal de la Commune de Monnières, légalement convoqué, s'est réuni dans la salle Henri Gaborit, sous la Présidence de séance de Monsieur Stéphane ENTEME, Maire-Adjoint.

Date de convocation : 1^{er} septembre 2022

Nombre de membres en exercice : 17 - Présents : 9 - Votants : 17

Présents : Mr Stéphane ENTÈME, Mme Françoise MÉNARD, Mme Hélène QUÉMÉRÉ, adjoints au Maire, Mr Christian MAILLARD, Mme Sylvie CHATELLIER, Mme Marie-Louise LOUVEAU de la GUIGNERAYE, M. Rodolphe BORRÉ, Mme Servane CHESNEAU, Mme Magalie RAVELEAU DUAUT

Absents excusés : Mr Benoît COUTEAU (pouvoir donné à Mr Rodolphe BORRÉ), Mme Linda GABORIAU (pouvoir donné à Mme Sylvie CHATELLIER), Mr Richard LOPEZ (pouvoir donné à Mme Marie-Louise LOUVEAU de la GUIGNERAYE), Mme Gwladys BRANGER (pouvoir donné à Mme Françoise MENARD), M. Pascal BOUTON (pouvoir donné à Christian MAILLARD), M. Sébastien BESSON (pouvoir donné à Hélène QUÉMÉRÉ), Mme Émilie BOUTSIOU (Mr Stéphane ENTEME), Mr Vincent CAILLÉ (Mme Servane CHESNEAU)

Secrétaire de séance : Mme Magalie RAVELEAU DUAUT

2022-09-08-011 – MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal,

- 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 ;
- Vu** le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 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 ; (à viser selon le choix de la collectivité) ;
- 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** l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des attachés ;
- Vu** l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des rédacteurs ;
- Vu** l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs ;



- Vu** l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des agents de maîtrise et adjoints techniques ;
- Vu** l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints d'animation ;
- Vu** l'arrêté ministériel du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de jeunes enfants;
- Vu** l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des agents sociaux et agents spécialisés des écoles maternelles;
- Vu** l'arrêté ministériel du 31 mai 2016 pris pour l'application au corps des auxiliaires de puériculture;
- Vu** la délibération du conseil municipal du 14 janvier 2021 ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 7 juin 2022 et du 4 juillet 2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières.

Considérant que le régime indemnitaire actuel de la commune de Monnières est limité et ne permet pas de recruter facilement des fonctionnaires bénéficiant d'un régime indemnitaire plus avantageux, le Maire propose de revoir les plafonds institués pour l'IFSE et de retenir les plafonds fixés au niveau national ;

Considérant qu'il convient de rajouter des groupes de fonctions initialement non prévus tels que les groupes rattachés au grade d'Éducatrice de Jeunes Enfants et d'Auxiliaire de Puériculture ;

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 un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient 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 ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés,
- Les rédacteurs,
- Les adjoints administratifs,
- Les adjoints d'animation,



- Les adjoints techniques,
- Les agents de maîtrise,
- Les éducateurs de jeunes enfants,
- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,
- Les agents sociaux
- Les auxiliaires de puériculture.

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

• LE PRINCIPE

L'IFSE 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 ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

• LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Le montant 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.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants:

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Responsabilité d'encadrement direct;
- Responsabilité de coordination ;
- Responsabilité de projet;
- Responsabilité de formation d'autrui ;
- Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...);

2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- Connaissances requises pour occuper le poste (de niveau élémentaire à expertise), diversité des domaines de compétences ;
- Niveau de qualification requis (niveau de diplôme);
- Autonomie;
- Initiative ;
- Diversité, complexité et diversité des tâches, des dossiers, des projets (exécution simple ou interprétation)

3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Vigilance, risques divers ;
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- Responsabilité financière ;
- Confidentialité ;



- Relations internes ;
- Relations externes ;

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

• ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, 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 du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants:

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

• PERIODICITE ET MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.



ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

• LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

• LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

• ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces bases seront dans un premier temps pondérées par rapport au % de temps de travail de chaque agent.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

La situation de chaque agent pourra être examinée par la commission RH, qui statuera en dernier recours.

Le CIA étant une bonification basée sur la satisfaction évaluée de chaque agent lors de l'entretien annuel avec son responsable hiérarchique, nous proposerons également la grille d'évaluation suivante pour le CIA :

Critères d'efficacité & d'atteinte des objectifs	.../15
Ponctualité et assiduité	.../4
Esprit d'initiative	.../3
Esprit d'équipe	.../3
Réalisation des objectifs	.../5

Critères de compétences professionnelles et techniques	.../13
Respect des missions confiées	.../4
Qualité du travail	.../5
Acquisition et développement des compétences	.../4

Critères liés aux qualités relationnelles	.../12
respect des usagers, collègues, hiérarchie	.../4



Réserve et discrétion professionnelle	.../4
Tenue des engagements	.../4

TOTAL POINTS	.../40
---------------------	---------------

BAREME	POINTS	PART DE LA PRIME
Comportement insuffisant	0 à 10 points	0%
Comportement à améliorer et compétences à acquérir	10 à 20 points	25%
Comportement à améliorer et compétences à développer	21 à 24 points	50%
Comportement satisfaisant et/ou compétences maîtrisées	25 à 35 points	80%
Comportement très satisfaisant et/ou expertise de la compétence	36 à 40 points	100%

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement.

ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 5 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de fin d'année,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),



Considérant que l'ensemble des effectifs de la collectivité relève des cadres d'emplois aujourd'hui transposables, le conseil municipal décide d'abroger les délibérations instaurant le régime indemnitaire des primes énumérées ci-dessus.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...)
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La NBI ;

ARTICLE 6 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 7 – MAINTIEN À TITRE INDIVIDUEL

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suit le sort du traitement. Elle est conservée intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail l'IFSE est maintenue intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire ne sera pas maintenu (décret n°2010-997 du 26/08/2010).

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie lui demeure acquise.

ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Conseil Municipal décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du **1^{er} septembre 2022**.

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

En conséquence la délibération 2021-01/005 du 14 janvier 2021 relative au RIFSEEP est abrogée.



Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- VALIDE la modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
- AUTORISE Monsieur le Maire ou ses adjoints, à prendre toutes les mesures afférentes à l'exécution de cette délibération.

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

La secrétaire de séance
Magalie RAVELEAU DUAUT



Registre certifié conforme,
Pour le Maire empêché,
Le Maire-Adjoint
Stéphane ENTEME





ANNEXE 1

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Fonctions / emploi dans la collectivité (exemples donnés à titre indicatif, à adapter, compléter, modifier)</i>	<i>Montants maxima annuels d'IFSE</i>
Attachés / Secrétaires de mairie		
Groupe 1	Direction de la collectivité	36 210 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services	32 130 €
Groupe 3	Responsable d'un service	25 500 €
Educateurs de Jeunes Enfants		
Groupe 1	Direction du service enfance et coordination du service	14 000 €
Groupe 2	Responsable d'une structure, participation à la mise en œuvre de projets au sein de la structure.	13 500 €
Groupe 3	Mène des actions qui contribuent à l'éveil et au développement global des enfants d'âge préscolaire.	13 000 €
Rédacteurs		
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un service, responsable de pôle	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage,	16 015 €
Groupe 3	Assistant de direction, gestionnaire	14 650 €
Adjoints administratifs		
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'usagers/assistant de direction/sujétions/qualifications	11 340 €
Groupe 2	Exécution/horaires atypiques/agent d'accueil	10 800 €
Agents sociaux		
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €



<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Fonctions / emploi dans la collectivité (exemples donnés à titre indicatif, à adapter, compléter, modifier)</i>	<i>Montants maxima annuels d'IFSE</i>
ATSEM		
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €
Adjoints d'animation		
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'usagers/assistant de direction/sujétions/qualifications	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €
Agents de maîtrise		
Groupe 1	Encadrement de proximité/assistant de direction/sujétions/qualifications	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, horaires atypiques, agent d'accueil	10 800 €
Auxiliaires de puériculture		
Groupe 1	Assistant de direction/sujétions/qualifications	11 340 €
Groupe 2	Agent exerçant des missions d'auxiliaire de puériculture	10 800 €



ANNEXE 2

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DU CIA

Compte tenu de la répartition des groupes de fonctions relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont les suivants :

Groupes de fonctions	Montants annuels maxima du CIA
Attachés	
Groupe 1	1 200 €
Groupe 2	1 200 €
Groupe 3	1 200 €
Educateur de jeunes enfants	
Groupe 1	1 200 €
Groupe 2	1 200 €
Groupe 3	1 200 €
Auxiliaires de puériculture	
Groupe 1	1 200 €
Groupe 2	500 €
Rédacteurs	
Groupe 1	1 200 €
Groupe 2	500 €
Groupe 3	500 €
Adjoint administratifs / ATSEM / Agents sociaux / Adjoint animation Adjoint techniques / Agents de maîtrise /Auxiliaire de puériculture	
Groupe 1	1 200 €
Groupe 2	500 €
