

N°035/23
DEPARTEMENT DE
L'EURE
ARRONDISSEMENT
D'EVREUX

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
DE VERNON



Délibération du
Conseil
d'Administration
du Centre Communal
d'Action Sociale

L'an deux mille vingt-trois, le mercredi vingt-huit juin à dix-huit heures trente,

Le Conseil d'administration légalement convoqué s'est réuni à l'Hôtel de Ville de Vernon, sous la présidence de Mme Huguette DUBROMEL,

Étaient présents :

Date de convocation :
21/06/2023

Administrateurs en
exercice : 17

Administrateurs
présents : 9

Administrateurs
votants : 12

Mme Huguette DUBROMEL, Mme Jeanne DUCLOUX, Jean-Michel ROZIES, Mme Claire GOUSSET, M. Youssef SAUKRET, Mme Catherine DELALANDE, Mme Sylvie GRAFFIN, M. Jérôme GRENIER, Mme Lorine BALIKCI, Administrateur

Absents excusés ayant donné pouvoir :

M. François OUZILLEAU à M. Jérôme GRENIER
Mme Blandine RIPERT à Mme Catherine DELALANDE
Mme Mireille PETIT à Mme Huguette DUBROMEL

Absents excusés :

M. Olivier DE FRANCE
M. Tristan SAVINO
Mme. Stéphanie BARDIN
Mme Paola VANEGAS
M. Yves ETIENNE

Secrétaire de séance : Benjamin Desgardin

28 juin 2023
N° 035/23

Rapporteur :
Jérôme GRENIER

OBJET : Mise à jour du règlement relatif au Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) (régularisation)

Pour rappel, le CCAS a instauré le RIFSEEP lors de sa séance du 26 juin 2019.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- L'indemnité de fonctions et d'Expertise (IFSE) est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- Le Complément Indemnitare annuel (CIA) est versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

La mise en œuvre du RIFSEEP nous permet depuis sa mise en œuvre en juillet 2019 d'ajuster le régime indemnitaire en poursuivant plusieurs objectifs :

- Retrouver un régime indemnitaire cohérent entre les différents métiers afin de tenir compte de critères tels que la complexité des missions, des responsabilités liées à l'encadrement, la pénibilité du travail, les sujétions spéciales liées à l'emploi, l'ampleur des missions confiées, etc...
- Tenir compte du mérite de l'agent au titre de l'engagement et investissement personnel, de sa disponibilité, de son sens du service public, de son autonomie, etc...
- Simplifier le régime indemnitaire actuel et mettre en place une politique salariale veillant à maintenir l'attractivité de la collectivité au sein du bassin d'emploi.

Le régime indemnitaire a donc désormais pour socle de lecture une cohérence permettant de reconnaître la complexité de chaque métier et l'engagement individuel pour une politique de reconnaissance de chaque collaborateur.

Le RIFSEEP est également un outil de management fort pour les responsables hiérarchiques qui manquaient d'un dispositif clair en la matière.

Ainsi l'évaluation annuelle, est, sur la base d'un entretien reprenant de manière factuelle et objective les critères retenus comme prépondérants dans l'exercice des missions de chaque agent, le point de départ d'une proposition de modulation du régime indemnitaire versé annuellement.

Ce dispositif a donc pour objectif principal la mise en œuvre d'une politique salariale plus équitable, cohérente et en lien avec l'engagement professionnel de chacun.

Ce dispositif a été mis en œuvre en juillet 2019 après un travail fructueux avec les représentants du personnel qui se sont réunis sous la forme de groupes de travail de septembre 2018 à mai 2019.

Par courrier en date du 6 août 2021, le contrôle de légalité a attiré notre attention sur différents points en se basant sur le principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat :

- La modulation du régime indemnitaire dès le second arrêt pour maladie ordinaire, n'étant pas appliquée au sein de la FPE, il y a lieu de retirer ce paragraphe du règlement.

Il est important de noter que cette modulation initiale avait pour objectif de lutter contre l'absentéisme le plus pénalisant au sein de notre collectivité. Pour autant, l'absentéisme étant contenu ces dernières années, cette disposition n'a pas été mise en œuvre jusqu'à présent.

- Le maintien du versement du régime indemnitaire lors des congés de Longue Maladie, de Longue Durée et de Grave Maladie n'étant pas appliqué au sein de la FPE, il y a lieu de suspendre l'intégralité du versement.

Dans le cadre du groupe de travail que nous avons mené en 2018/2019, un principe d'humanité nous avait animé, et nous avons souhaité préserver les collaborateurs confrontés à une maladie grave qui méritent à notre sens une sérénité financière pour traverser certaines épreuves de la vie.

- Concernant le temps partiel thérapeutique pour raison de santé, qui a pour objectif principalement une reprise progressive de l'activité, les mêmes observations ont été réalisées à savoir un versement du régime indemnitaire au prorata de la quotité de travail prescrit.

Par courrier transmis à la préfecture de l'Eure, la ville de VERNON et le CCAS de Vernon ont fait connaître les raisons évoquées supra qui ont fondé l'établissement de ce règlement.

Toutefois et pour tenir compte des fondements juridiques et réglementaires, la présente mise à jour vous est présentée pour une application à compter du 1^{er} janvier 2022 pour l'ensemble des situations nées après cette date.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité technique en date du 1^{er} décembre 2021 relative à la mise à jour du règlement du RIFSEEP,

Considérant la mise à jour présentée pour la mise en œuvre du RIFSEEP

Il est proposé au conseil d'administration :

- D'APPROUVER la mise à jour du règlement du RIFSEEP.
- D'INSTAURER la mise à jour du règlement du RIFSEEP au sein du CCAS de Vernon à compter du 1^{er} janvier 2022

Délibéré :

Adoptée à l'unanimité

Pour : 12

Ainsi délibéré les mêmes jour, mois et an que dessus
Le registre dûment signé
Pour extrait conforme,

Le président soussigné, certifie sous sa responsabilité, que le présent acte, a été transmis en Préfecture le sous le numéro publié ou affiché ou notifié le est exécutoire.

Conformément au code de Justice Administrative, le Tribunal Administratif de Rouen peut être saisi par voie de recours formé contre le présent acte pendant un délai de deux mois commençant à courir à compter de la date de sa publication. Dans ce même délai, il peut également faire l'objet d'un recours gracieux adressé à son auteur ; cette démarche prolonge alors le délai de recours contentieux qui peut ensuite être introduit auprès du Tribunal Administratif dans les deux mois suivant la réponse (l'absence de réponse au terme d'un délai de deux mois vaut rejet implicite du recours gracieux).



Ville de Vernon
EN NORMANDIE

Mise à jour du Règlement relatif au RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

VERNON/CCAS

Titre I – Le cadre général du RIFSEEP

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un régime indemnitaire tenant compte de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat et par transposition à la fonction publique Territoriale.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer les autres régimes indemnitaires dès lors que les cadres d'emplois sont éligibles au RIFSEEP.

Les cadres d'emploi éligibles à la date de mise en œuvre du présent règlement sont :

- Administrateurs
- Attachés et secrétaires de mairie
- Ingénieurs en chef
- Assistants socio-éducatifs
- Médecins
- Conservateurs du patrimoine
- Conservateurs de bibliothèque
- Attachés de conservation du patrimoine/bibliothécaires
- Rédacteurs
- Assistants de conservation et de bibliothèques
- Educateurs des activités physiques et sportives
- animateurs
- Adjoints administratifs
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques
- Agents social
- ATSEM
- Adjoints du patrimoine
- Opérateurs activités physiques et sportives
- Adjoints d'animation
- Psychologues

Pour les autres cadres d'emplois, des textes sont attendus. Lors de la publication de ceux-ci, le présent règlement s'appliquera de facto aux agents concernés.

La présente mise à jour du règlement RIFSEEP a donc vocation à intégrer tous les cadres d'emplois pour garantir une politique salariale cohérente.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

Ces deux parts sont exclusives de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- ✓ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S)
- ✓ L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T)
- ✓ L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- ✓ La prime de service et de rendement (P.S.R)
- ✓ L'indemnité spécifique de service (I.S.S)

- ✓ L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- ✓ L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- ✓ L'indemnité de sujétions spéciales
- Etc...

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- ✓ La nouvelle bonification indiciaire (N.B.I)
- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement)
- ✓ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex GIPA)
- ✓ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée de travail (heures supplémentaires, astreintes, etc...)
- ✓ La prime de responsabilité versée au DGS
- ✓ La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de jury (jury concours)
- ✓ La prime spéciale d'installation
- ✓ L'indemnité de changement de résidence
- Etc...

Le RIFSEEP est cumulable également avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret 2000-815 du 25 août 2000.

Titre II - Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E)

Chapitre 1 - Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation et évaluation précises des critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent, à son expérience professionnelle et à ses sujétions.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu de l'organigramme de la collectivité et des critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour confirmer, au-delà du positionnement dans l'organigramme, la répartition des postes au sein des groupes de fonctions :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement direct - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie - Responsabilité de coordination - Responsabilité de projet ou d'opération - Responsabilité de formation d'autrui - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) - Sens du service public 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance (de niveau élémentaire à expertise) - Complexité - Capacité à travailler en équipe - Niveau de qualification requis - Temps d'adaptation - Difficulté (exécution simple ou interprétation) - Autonomie - Initiative - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets - Influence et motivation d'autrui - Diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilance - Risques d'accident - Risques de maladie professionnelle - Responsabilité matérielle - Valeur du matériel utilisé - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Valeur des dommages - Responsabilité financière - Effort physique - Tension mentale, nerveuse - Confidentialité - Relations internes - Relations externes

Chapitre 2- Les bénéficiaires

Sous réserve de l'application des dispositions du Titre I du présent règlement, les agents pouvant bénéficier du versement de l'I.F.S.E. au sein du groupe de fonctions de leur emploi sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droits public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents et non permanents qui bénéficieront de l'I.F.S.E. correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.

Chapitre 3 - Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds de l'I.F.S.E. :

L'I.F.S.E. correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Voir Annexe 1

Chapitre 4 - Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Indépendamment de l'évaluation annuelle professionnelle de chaque agent, le montant annuel attribué à l'agent fera également l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. En cas changement de fonctions,
2. Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...)
3. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion,
4. Suite à exposition ou fin d'exposition à des travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants,
5. Suite à la nomination ou cessation de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

Dans ces cas de figure ci-dessous, l'I.F.S.E. pourra être modulée à la hausse comme à la baisse, la variation pouvant se faire entre 0% et 100% du plafond du groupe de rémunération dans lequel l'agent est classé

Chapitre 5 - Périodicité de versement de l'I.F.S.E. - Clause de revalorisation

Elle sera versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Titre III - Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A)

Chapitre 1 - Principe

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel, à la manière de servir et à l'atteinte des objectifs fixés. Il est rappelé que le C.I.A. est facultatif.

Chapitre 2 - Les bénéficiaires

Sous réserve de l'application des dispositions du Titre I du présent règlement, les agents pouvant bénéficier du versement du C.I.A. au sein du groupe de fonctions de leur emploi sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droits public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents et non permanents.

Chapitre 3 - La détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds du C.I.A.

Le C.I.A correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Voir Annexe 2

Chapitre 4 – Réexamen du montant du C.I.A.

L'évaluation annuelle permettra de mesurer les différents critères liés à l'engagement, à la manière de servir et à l'atteinte des objectifs, et d'analyser l'opportunité d'évolution du C.I.A.

Ainsi, le C.I.A pourra évoluer entre 0% et 100% du plafond du groupe de rémunération du CIA dans lequel se trouve positionné l'agent.

Chapitre 5 - Périodicité de versement du C.I.A. – clause de revalorisation

Le C.I.A fera l'objet d'un versement mensuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant du C.I.A. est proratisé en fonction du temps de travail.

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires.

Titre IV- Modalités d'application de l'I.F.S.E. et du C.I.A.

Chapitre 1 - La date d'effet

Les dispositions de la présente mise à jour du règlement RIFSEEP prendront effet au 1^{er} Janvier 2022.

Chapitre 2 – Situations spécifiques

Pendant les congés pour accidents de travail, maladie professionnelle, maternité, paternité et accueil de l'enfant pour adoption, le régime indemnitaire sera versé dans son intégralité. Il est en de même en cas d'autorisation spéciale d'absence.

En cas de temps partiel thérapeutique, le versement du régime indemnitaire suivra la quotité de travail prescrit.

En cas de Congé de Longue Maladie, de Longue Durée et de Grave Maladie le versement du régime indemnitaire sera suspendu dans son intégralité.

Les travaux insalubres, incommodes et dangereux ainsi que les montants versés pour les régisseurs seront intégrés au montant global du régime indemnitaire.

Lors de chaque campagne d'évaluation, l'IFSE et le CIA pourront être maintenues, valorisées ou diminuées sur proposition de l'évaluateur, sous couvert de la chaîne hiérarchique et après validation du comité d'harmonisation de la politique salariale.

Ce comité ayant été créé pour garantir l'équité entre les agents.

.....
L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité fera l'objet d'un arrêté individuel qui sera notifié à l'agent