

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice : 34
Présents : 30
Votants : 32

N° ordre : DE-24-71

N° ordre dans la séance :
DE-19112024-12

Date de la convocation :
13/11/2024

Date de la publication :

SÉANCE DU 19 NOVEMBRE 2024

L'an deux mille vingt-quatre et le dix-neuf novembre à 18 heures 30 minutes, le Conseil municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la salle du conseil municipal de Culoz-Béon, sous la présidence de Monsieur ANDRE-MASSE Franck.

Jean-Marc DUPONT Maire délégué, Claude FELCI, Isabelle MORLOTTI, Marc GUILLAND, Robert VILLARD, Céline LE CERF, Marc MEO, Anne-Laure PETITE, David TREBOZ Adjoint, Danielle CALLET, Sylvain BOIS, Thierry DEHAY, Marie-Françoise SONZOGNI, Carlos ROCHA OLIVEIRA, Éric BONNET, Joëlle TRABALZA, Hélène ROSSI, Sylvianne GUILLERMET, Dominique GERRA, Nadine BRAVI, Thierry DRAPIER, Loïc MONTEIRO, Christelle MARCHAND, Mickaël MOUTOT, Emilie VALTON, Déborah GLEYZE, Katerina CHAPMAN, Thierry CURTELIN, Christelle BOUVIER conseillers

Absents excusés : Mélisande MACONE (procuration à Éric BONNET), Danielle RAVIER (procuration à Hélène ROSSI), Frédéric DI PAOLO, Dominique SCALMANA

Secrétaire de séance : Mickaël MOUTOT

MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, EXPERTISE ET A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) – REMPLACE LA DELIBERATION 24-67

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que le Conseil municipal a adopté le 9 janvier 2023, la délibération n° 23-24 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Cette délibération ne prévoyait pas la possibilité d'attribuer du régime indemnitaire aux contractuels, diminuant ainsi fortement l'attractivité de la Commune de Culoz-Béon pour les contractuels. Il apparaît opportun de reprendre la délibération sur le RIFSEEP en prévoyant la possibilité d'en attribuer aux contractuels.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel qu'issu du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a pour objectif de simplifier et d'harmoniser les régimes indemnitaires des trois fonctions publiques par la substitution progressive aux diverses primes et indemnités existantes, d'un régime indemnitaire unique tenant compte des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.

Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle : part fixe, indemnité principale fixe du dispositif.
- D'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) : part variable, indemnité facultative à titre individuel.

Il convient de proposer d'appliquer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions et de l'engagement professionnel des agents au sein de la commune nouvelle Culoz-Béon, sachant que ce régime s'appliquait déjà dans les communes historiques de Culoz et Béon.

1. Les grands principes de la transposition au sein des services de la commune de Culoz-Béon

Ce régime indemnitaire pourra être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- 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 (heures supplémentaires, astreinte),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

2. Les modalités pratiques

- S'agissant des agents qui relèvent de cadre d'emplois expressément éligibles au RIFSEEP ou qui sont recrutés sur des emplois relevant de ces cadres d'emplois (agent contractuels) :

Pour ces agents, le RIFSEEP est institué. Les montants individuels attribués au titre de l'IFSE et de la part engagement individuel seront librement définis par l'autorité territoriale dans les conditions et limites prévues par la présente délibération.

- S'agissant des agents qui relèvent de cadre d'emplois qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP ou qui sont recrutés sur des emplois relevant de ces cadres d'emplois (agent contractuels) :

A ce jour, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, tel qu'issu du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, ne s'applique pas à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa version issue de sa modification par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit désormais expressément que les régimes indemnitaires mis en place par les collectivités locales « *peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.* »

La faculté reconnue aux collectivités d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions et de l'engagement individuel des agents a donc été confirmée par le législateur, qu'il s'agisse d'appliquer le régime indemnitaire « classique », ou le nouveau régime indemnitaire découlant du décret du 20 mai 2014.

En effet, le principe de parité fixé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ne s'applique qu'aux montants et non aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire.

Ainsi, la commune de Culoz-Béon a la possibilité d'instaurer un régime indemnitaire dont les conditions d'attributions lui sont propres, dès lors que les montants individuels attribués à chaque agent n'excèdent pas ceux qui sont susceptibles d'être versés aux agents de l'Etat servant de référence en application des textes qui leurs sont applicables (voire notamment en ce sens : CAA de Bordeaux, 28 mai 2001, req n°97BX00169).

Cette liberté doit toutefois être conciliée avec la nature même des primes et indemnités, et ne sont donc pas concernées celles qui sont destinées à indemniser des contraintes particulières (indemnités d'astreinte par exemple) où celles, qui par leurs spécificités, ne peuvent faire l'objet d'une modification de leurs modalités d'application. Pour l'instauration des conditions d'attribution propres à la commune de Culoz-Béon, seules les primes et indemnités susceptibles de varier dans leurs montants et pour lesquelles une grande marge d'appréciation est laissée à l'assemblée délibérante pour la fixation des critères d'attribution individuels peuvent donc être utilisées telles que les IFTS, IEMP, IAT, ISS, PSR (sans que cette liste ne soit exhaustive).

Ainsi, pour les agents des cadres d'emplois qui ne sont pas encore expressément éligibles au régime indemnitaire résultant du décret du 20 mai 2014, c'est à travers le régime indemnitaire « classique », lorsque la nature des primes l'autorise et dans les limites de ce qu'elles permettent en termes d'attributions individuelles, que sera mis en place le nouveau régime indemnitaire lié aux fonctions, applicable aux agents de la Commune de Culoz-Béon.

Ces principes étant rappelés, le tableau ci-dessous récapitule les cadres d'emplois :

- ✓ Expressément éligibles au RIFSEEP,
- ✓ Ceux qui ne le sont pas mais qui compte tenu de la nature des primes « classiques » auxquelles ils sont éligibles, peuvent se voir attribuer un régime indemnitaire sous la forme d'un régime indemnitaire lié aux fonctions, au même titre que les agents éligibles au RIFSEEP.
- ✓ Ceux qui ne le sont pas et qui, compte tenu de la spécificité des primes « classiques » auxquelles ils sont éligibles, doivent être exclus du dispositif.

Cadres d'emploi	Eligibles au RIFSEEP	Textes de référence
Filière administrative		
Attaché	Oui	Arrêté du 3 juin 2015
Rédacteur	Oui	Arrêté du 19 mars 2015
Adjoints administratifs	Oui	Arrêté du 20 mai 2014
Filière technique		
Ingénieurs territoriaux	Oui	Arrêté du 5 novembre 2021
Techniciens territoriaux	Oui	Arrêté du 5 novembre 2021

Assise de l'inspection en préfecture
001-200099406-20241111-DE-24-71-DE
Date de réception en préfecture : 26/11/2024

Ce travail, repris par la commune nouvelle, a abouti à hiérarchiser 3 groupes de fonctions et, à l'intérieur de ces groupes, des niveaux de fonction. A chaque niveau de fonction, un montant minimal et un montant maximal sont arrêtés qui lieront le maire pour les attributions individuelles.

Le Maire peut faire varier le montant de la part fonction dans la limite de ces montants planchers et plafonds.

Le Maire devra se fonder sur les critères suivants pour faire varier cette part fonction dans la limite de ces montants minimums et maximums : importance des sujétions et difficultés de toute nature auxquelles les agents doivent faire face dans l'exercice quotidien de leurs fonctions (complexité des tâches et des dossiers, encadrement, pénibilité...)

Les catégories de fonction, les niveaux de fonction et les montants maximums arrêtés au titre de la part fonction, par niveau de fonction, sont les suivants :

Groupe de fonctions	Fonctions/Emplois	IFSE montants annuels minimaux	IFSE Plafonds réglementaires annuels
A1	DGS	12 000 €	36 200 €
A2	Directeur de service	9 000 €	32 130 €
A3	Responsable de service ou de structure Chargé de mission Gestionnaire	5 000 €	25 500 €
A4	Infirmier(ère)	3500 €	20 400 €
B1	Adjoint de direction Educateur(trice) de jeunes enfants Puériculteur(trice)	2 600 €	17 480 €
B2	Adjoint en continuité de direction Secrétaire de direction	2 500	16 015 €
B3	Référents Techniques	1 700 €	14 650 €
C1	Agent d'accueil Auxiliaire de puériculture Agent technique cuisine ATSEM	1 000 €	11 340 €
C2	Agent d'exécution technique Agent d'animation	500 €	10 800 €
C3	Agent d'entretien et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1 et C2	350 €	10 800 €

Dans la limite des montants maximums annuels fixés ci-dessus, le versement de la part fonction sera mensuel.

2-2 : La part « maintien individuel »

Lors de la refonte des régimes indemnitaires des communes historiques de Culoz et Béon, il avait été décidé que le nouveau régime mis en place ne devait pas pour autant avoir pour conséquence de remettre en cause les montants individuels que les agents de ces communes percevaient auparavant, en prenant pour référence les montants mensuels perçus dans le cadre du régime indemnitaire classique.

Ainsi, pour les agents qui percevaient un montant mensuel supérieur au montant attribué au titre de la part fonction, la différence de leur régime indemnitaire a été garanti par l'attribution d'une somme complémentaire de régime indemnitaire (dite « maintien individuel »), étant néanmoins rappelé que le montant attribué individuellement à chaque agent ne peut dépasser les montants maximums autorisés par les textes législatifs et réglementaires.

La part maintien concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public qui bénéficiaient du RIFSEEP antérieurement à la création de la commune nouvelle.

La mise en place de cette part « maintien individuel » est reprise par la commune nouvelle. A l'instar de la « part fonction », le versement de la part « maintien individuel » est mensuel.

2-3 : La part « engagement individuel » (CIA)

Elle vient s'ajouter en toute hypothèse à la « part fonction » et à la part « maintien individuel ».

Les principes qui gouvernent cette part « engagement individuel » sont les suivants :

- Il appartiendra au responsable hiérarchique direct de conduire ses entretiens annuels et de remplir la grille d'évaluation permettant de justifier les propositions d'attribution de l'engagement individuel.
- Un montant moyen attribué par niveau de fonction lorsque l'agent a fait preuve d'un investissement objectivement « normal », investissement apprécié globalement en fonction de la grille d'entretien individuel, sachant que l'agent apprenant les

critères suivants : l'engagement professionnel et la manière de servir, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, le cas échéant, les compétences managériales.

➤ Le CIA sera versé de moitié en juin et de moitié en novembre en fonction de l'année N-1.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel. Les montants de base seront attribués pour chaque fonction et réajustés au vu des résultats de l'entretien professionnel dans les limites délibérées.

Le CIA pourra être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. Plus généralement, seront appréciés :

- Sens du service public
- Efficacité dans l'emploi
- Compétences professionnelles transversales
- Qualités relationnelles
- Compétences managériales (le cas échéant)

Le CIA pourra être modulé à la hausse ou à la baisse en fonction des résultats de l'entretien professionnel de l'année N-1 sur l'année N, tout en respectant un plafond maximum de 9% du montant du plafond annuel du CIA mis en place à Culoz-Béon, par groupe de fonction.

En cas d'augmentation, la proposition faite par le supérieur hiérarchique direct devra faire l'objet d'un commentaire objectif, dans le cadre de l'entretien individuel et dans la partie « Appréciation générale littérale du supérieur hiérarchique traduisant la valeur professionnelle de l'agent » précisant au regard de quels éléments il justifie qu'un agent donné soit proposé comme exceptionnel au regard des critères précités.

➤ Exemple fonction B3 : Plafond maximum $1500\text{€} \times 9\% = 135\text{€}$ en plus ou en moins maximum par an.

Modalités ou retenues :

➤ Le CIA pourra être diminué dans les cas suivants :

- En cas de sanction disciplinaire sur l'année N-1 : 1er groupe : avertissement (40% du CIA), blâme (70% du CIA), en cas d'exclusion la prime sera supprimée. 2ème, 3ème et 4ème groupe : suppression de la prime

- En cas d'arrêt de maladie ordinaire sur l'année N-1 : à compter du 31ème jour d'arrêt maladie, le CIA sera proratisé en fonction du nombre de jours d'absence.

Les montants moyens arrêtés au titre de la part « engagement individuel » par niveau de fonction sont les suivants :

Groupe de fonctions	Fonctions/Emplois	Base annuel CIA	Plafond Annuel du CIA	CIA Plafonds réglementaires annuels maximum
A1	DGS	1 100,00 €	3 500,00 €	6390 €
A2	Directeur de service	1 100,00 €	3 250,00 €	5670 €
A3	Responsable de service ou de structure Chargé de mission Gestionnaire	1 100,00 €	3 000,00 €	4500 €
A4	Infirmier(ère)	1 100,00 €	2 750,00 €	3600 €
B1	Adjoint de direction Educateur(trice) de jeunes enfants Puériculteur(trice)	1 100,00 €	2 000,00 €	2380 €
B2	Adjoint en continuité de direction Secrétaire de direction	1 100,00 €	1 750,00 €	2185 €
B3	Référent Technique	1 100,00 €	1 500,00 €	1055 €
C1	Agent d'accueil Auxiliaire de puériculture	1 100,00 €	260,00 €	1260 €

Accusé de réception en préfecture
001-200099400-20241119-DE-24-71-DE
Date de réception préfecture : 26/11/2024

Ne	Agents technique cuisine ATSEM			
C2	Agent d'exécution technique Agent d'animation	1 100,00 €	1 200,00 €	1200 €
C3	Agent d'entretien et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1 et C2	1 100,00 €	1 200,00 €	1200 €

pourront en bénéficier que les agents faisant toujours partie des effectifs de la collectivité au 1er janvier de l'année N+1.

2-4 : Précisions sur les modalités d'application du régime indemnitaire mis en place en cas de dépassement des plafonds réglementaires

Comme c'est la règle, la mise en œuvre des principes d'application du régime indemnitaire prévus par la présente délibération ne pourra en aucun cas conduire à un dépassement des montants indemnitaires plafonds auquel chaque agent peut prétendre en application des textes qui lui sont applicables.

Si, au regard des simulations effectuées, l'attribution de la part fonction et, le cas échéant de la part maintien individuel, ne poseront pas de difficultés à ce titre, l'hypothèse de dépassement pourra en pratique se poser pour quelques situations individuelles, ce qui conduira en conséquence le Maire à limiter le montant de la part engagement individuel, quel que soit l'appréciation de son engagement individuel, au reliquat de montant annuel de régime indemnitaire auquel il peut réglementairement prétendre.

Article 3 : Modalités d'application du régime indemnitaire mis en place par la présente délibération aux situations particulières

La part fonction instituée par la présente délibération bénéficiera aux :

- Agents titulaires, stagiaires, à temps complet, non complet ou temps partiel.
- Agents contractuels sans montant minimum.

Le complément indemnitaire annuel (part engagement individuel) bénéficiera aux :

- Agents titulaires, stagiaires, à temps complet, non complet, temps partiel.
- Agents contractuels.

3-1 : Agents recrutés sur des emplois à temps non complet ou autorisés à effectuer leur service à temps partiel

Les montants afférents à chacune des parts composant le régime indemnitaire (part fonction, Maintien individuel, part engagement individuel) mis en place par la présente délibération seront proratisés en fonction des règles applicables aux agents recrutés sur des emplois à temps non-complet ou autorisés à effectuer leur service à temps partiel.

3-2 : Conditions d'application du dispositif en cas d'absences

En application du décret n°2010-997 du 26 août 2010, les parts fonction et maintien individuels suivront le sort du traitement en cas d'absence pour maladie ordinaire, maladie professionnelle et accident de service, et cesseront d'être versées en cas de congé de longue durée.

En cas de congé de longue maladie, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que celles applicables aux agents publics de l'Etat (à hauteur de 33% la 1^{ère} année et 60% les 2^{ème} et 3^{ème} années).

Elles seront maintenues en cas de congé maternité, paternité et adoption.

La part engagement individuel sera proratisée comme suit : en cas d'arrêt de maladie ordinaire sur l'année N-1 : à compter du 31^{ème} jour d'arrêt maladie, le CIA sera proratisé en fonction du nombre de jours d'absence.

Enfin, en cas d'absence injustifiée, la part fonction et la part maintien individuel seront supprimées au prorata du nombre de jours d'absence.

S'agissant de la part engagement individuel, il sera tenu compte de ces absences injustifiées dans le cadre de l'application des critères liés au présentisme et l'assiduité.

Article 4 : Instauration d'une part supplémentaire « régies »

L'indemnité de régie allouée aux régisseurs d'avance et de recettes conformément à l'article 5 du Décret n° 2014-513 du 20 Mai 2014 ne peut se cumuler avec le RIFSEEP.

Afin de continuer à indemniser les agents communaux titulaires d'une régie, il convient désormais d'intégrer les indemnités des régisseurs dans l'assiette de l'IFSE en instaurant une part distincte « IFSE régie », laquelle sera versée en plus du montant IFSE attribué au titre du groupe de fonctions d'appartenance de l'agent, et ce, dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de cette part.

Qu'il y a lieu en conséquence d'intégrer une part supplémentaire « IFSE régie ».

4-1 : Les bénéficiaires de la part « IFSE régie »

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée annuellement en complément de la part fonction prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Le montant annuel plafond du groupe de fonctions de référence de l'agent titulaire de la régie sera augmenté automatiquement du montant défini ci-dessous pour la part régie, dans la limite des plafonds réglementaires prévus par le décret.

L'attribution de l'IFSE régie fera l'objet d'un arrêté individuel.

4-2 : Montants de la part « IFSE régie »

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	<i>Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond réglementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur</i>	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 €
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 €
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 €
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 €
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 €
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 €
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 €
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 €
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 €
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 €
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 €
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 €
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 €
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000 €	46 € par tranche de 1 500 000 €

Accuse de réception en préfecture
001-200099406-20241119-DE-24-71-DE
Date de réception préfecture : 26/11/2024

Article 5 : Dispositions finales

5-1 : Clause de sauvegarde

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : « L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire. »

Ces dispositions sont appliquées à ses agents.

5-2 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 25 novembre 2024.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Approuve la mise en place du régime indemnitaire tel que défini ci-dessus au personnel communal de la commune de Culoz-Béon à compter du 25 novembre 2024.**
- **Autorise Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus.**

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.

Le Secrétaire de séance
Mickaël MOUTOT



Le Maire
Franck ANDRE MASSE

