

Délibération du Conseil Municipal de la Commune de Beaumont

L'an deux mille vingt et le dix-sept septembre à 20 h 30, le Conseil Municipal de Beaumont (Haute-Savoie), régulièrement convoqué, s'est réuni en séance publique, sous la présidence de Monsieur Marc GENOUD, Maire.

Nombre de membres

En exercice	23
Présents	17
Votants	22
dont Pouvoirs	05

Présents : Le Maire, Genoud Marc,
MM les Adjoints : S. Mercet, C. Seifert, R. Personnaz,
MM les Conseillers : Nathalie Laks, Nicolas Laks, A. Saint-Pierre, F. Aragon, S. Pérou, A. Blanc, C. Arhuero, C. Roy, J. Personnaz, S. Manganelli, S. Tugler-Rossi, C. Liévin, S. Casabianca
Pouvoirs : P. Meylan donné C. Seifert, T. Eudes donné à N. Laks, M. Aragon donné à F. Aragon, Vilmint G donné à S. Pérou, S. Baud donné à M. Genoud
Absent : V. Roy
A été nommé secrétaire : F. Aragon

FINANCES- Mise en place du RIFSEEP rectification

Le Maire rappelle que la collectivité a adopté en 2017 le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Cette délibération annule et remplace la délibération N° 2020-15

Il se compose :

- ✓ d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- ✓ d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

I. Bénéficiaires

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

II. Cotation des fonctions

Le RIFSEEP repose sur une **logique fonctionnelle**. Ce sont les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe de fonctions dans lequel il sera affecté, et par voie de conséquence, l'importance de son régime indemnitaire. Toutefois, les plafonds des différents groupes de fonction sont définis par cadres d'emplois.

Le groupe de fonctions est l'élément principal du nouveau dispositif indemnitaire : il définit le cadre professionnel au sein duquel évolue l'agent.

Le nombre de groupes de fonctions, tel que défini au niveau de l'Etat, est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque catégorie hiérarchique.

La répartition des fonctions au sein des différents groupes est réalisée sur la base de critères objectifs, fixés dans le décret du 20 mai 2014 :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La combinaison de ces critères variés permet de prendre en compte toutes les spécificités des postes et notamment les technicités particulières ou les compétences rares.

Catégorie A				
Cadres d'emploi concernés : Attaché Territorial, Ingénieur Territorial				
Groupes de fonctions	Emplois	Critères de cotation		
		Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Groupe A1	Direction	Management stratégique et opérationnel, encadrement de pôles et de services,	expertise sur sujets complexes, diversité des domaines de compétences	Gestion du temps arithmique
Groupe A2	Responsable de pôle	Pilotage et conduite de projets opérationnels et complexes	Diversité des tâches, des dossiers et des projets, connaissances multi-domaines approfondies, grande autonomie,	Rythme de travail souple, amplitude horaire variable
Groupe A3	Responsable de service	Encadrement opérationnel, conduite de projets ou d'opérations	Connaissances maîtrisées dans son domaine d'activité, Initiative, autonomie, gestion de partenariats	Horaires et rythme de travail variable, responsabilité de la sécurité d'autrui
Groupe A4	Chargé de mission	fonction de pilotage ou de coordination de projets complexes, transversalité	Expertise de haut niveau et permanente Gestion de partenariats	Participations à des réunions en dehors heures ouvrables, disponibilité, autonomie

Catégorie B				
Cadres d'emploi concernés : Rédacteur Territorial, animateur territorial, Educateurs des Activités Physiques et Sportives, Technicien Territorial, Assistant de conservation du Patrimoine et des Bibliothèques				
		Critères de cotation		
Groupes de fonctions	Emplois	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Groupe B1	Responsable de la bibliothèque, responsable des services techniques	Pilotage et conduite de projets opérationnels et complexes Rôle d'encadrement d'un ou plusieurs services	Diversité des tâches, des dossiers et des projets, connaissances multi-domaines approfondies, grande autonomie,	Rythme de travail souple, amplitude horaire variable,
Groupe B2	Responsable de l'état civil et de la GRC	Encadrement, conduite de projets ou d'opérations	Connaissances maîtrisées dans son domaine d'activité, Initiative, autonomie, gestion de partenariats	Horaires et rythme de travail variable, responsabilité de la sécurité d'autrui
Groupe B3	Poste avec expertise	Responsabilité de projets ou de dossiers, assistance au responsable de service ou de pôle	Connaissances maîtrisées dans son champ d'action, initiative, autonomie,	Horaires et rythme de travail variable, Participations à des réunions en dehors heures ouvrables

Catégorie C				
Cadres d'emploi concernés : Adjoint Administratif, Adjoint technique, Adjoint du Patrimoine, Agent de maîtrise, Garde Champêtre				
		Critères de cotation		
Groupes de fonctions	Emplois	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Groupe C1	Chargé de la comptabilité et des RH, agent de maîtrise	Conduite de projets ou de dossiers, missions opérationnelles complexes	Expertise dans son domaine d'activité, autonomie, initiative,	Horaires et rythme de travail variable, Participations à des réunions en dehors heures ouvrables
Groupe C2	Agent technique, agent d'accueil	Application de missions et tâches, mise en œuvre de projets ou	Connaissances maîtrisées dans son champ d'action, autonomie,	Horaires contraints ou atypiques, exposition physique

III. Montants de référence pour chaque groupe de fonction par cadre d'emploi

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit.

A. Cadre d'emplois des attachés territoriaux

GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE	MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
Groupe A1	36 210 €	6 390 €
Groupe A2	32 130 €	5 670 €
Groupe A3	25 500 €	4 500 €
Groupe A4	20 400 €	3 600 €

B-Cadre d'emplois des rédacteurs et des techniciens (textes non parus à ce jour) et des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois précités soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum – non logé	
		IFSE	CIA
<i>Rédacteurs</i>	B1	17 480 €	2 380 €
	B2	16 015 €	2 185 €
	B3	14.650 €	1.995 €
<i>Techniciens (dans l'attente des textes)</i>	B1	11.880 €	1.620 €
	B2	/	/
	B3	/	/
<i>Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques</i>	B1	16 720 €	2280€
	B2	14 960 €	2040 €

C. Cadre d'emplois des adjoints administratifs, des adjoints techniques, des agents de maîtrise et adjoints du patrimoine

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs, techniques et agents de maîtrise soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum – non logé	
		IFSE	CIA
<i>Adjoints administratifs</i>	C1	11 340 €	1 260 €
<i>Adjoints techniques – Agents de maîtrise</i>			
<i>Adjoints du patrimoine</i>	C2	10.800 €	1.200 €

Les montants de base 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 occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

III. Critères de modulation

A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

V. Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

L'article 6 du décret du 20 mai 2014 instituant le RIFSEEP prévoit un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats.

L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste.

Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste était inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

VI. Cumul

La circulaire du 5 décembre 2014 ainsi que l'arrêté du 27 août 2015 fixe les règles de cumul des autres primes et compléments de rémunération.

L'IFSE ne sera pas cumulable avec les primes liées aux fonctions et à la manière de servir.

En revanche, elle sera cumulable avec l'indemnité des dépenses engagées au titre des fonctions (frais de déplacement par ex), les dispositifs compensant la perte de pouvoir d'achat (la GIPA), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (HS, astreintes, travail de nuit, ... par ex), la NBI notamment.

Aussi,

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 le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

VU les arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019 et du 8 avril 2019 ;

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- ✓ en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- ✓ au moins tous les 2 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent (notamment approfondissement des savoirs techniques et leur mise en œuvre dans l'exercice des missions, progression des connaissances de l'environnement de travail et des procédures, effort de formation professionnelle à l'exclusion des formations obligatoires, recyclage, permis, préparation de concours).

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence.

Ce montant sera déterminé notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle annuelle qui se déroule en novembre de l'année N. Le pourcentage du montant du plafond déterminant le montant individuel de chaque agent sera fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en une fraction en novembre de l'année d'évaluation.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats de l'entretien professionnel.

IV. Modalités de retenue ou de suppression pour absence

Le régime indemnitaire et les compléments de traitement à l'exception des participations sociales sont maintenus pendant :

- ✓ les congés annuels, RTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées,
- ✓ les 30 premiers jours congés de maladie ordinaire comptabilisés du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N ;
- ✓ les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- ✓ les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Ils sont suspendus pendant :

- ✓ les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires ;
- ✓ les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC) ;
- ✓ à partir du 31^{ème} jour de congés de maladie ordinaire comptabilisés du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

Néanmoins, les sommes versées à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie demeurent acquises.

N° 2020-67



VU l'avis favorable du Comité technique en date du 6 février 2020

Au vu de ce qui précède, il est proposé au conseil municipal, qui accepte à l'unanimité :

- **D'instaurer** à compter du 1^{er} mars l'IFSE et le CIA selon les modalités définies ci-dessus ;
- **D'autoriser** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de la part fonctionnelle et de la part liée à l'engagement professionnelle et à la manière de servir, dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- **De prévoir et d'inscrire** au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an ci-dessus.

Le Maire,

Marc GENOUD



Certifié exécutoire.
A Beaumont, le
Le Maire,

