EXTRAIT
DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE CHALLEX
Délibération n° 36-2024

Nombres de conseillers :	**19**	L'an deux mil vingt-quatre,
En exercice :	**18**	Le 27 juin 2024
Présents :	**10**	Le Conseil Municipal de la commune de Challex, dûment convoqué,
Votants :	**14**	est réuni sous la présidence d'Aline HOFER FAVRE, maire

Date de convocation du Conseil Municipal : 21 juin 2024

Présents : Aline HOFER FAVRE – Michel PETER — Jean-Pierre SZWED – Brigitte FLEURY — Patricia ALTHERR Marie-Julie SENEZE – Françoise SUDAN – Martial MEDA–Raquel CARAJAVILLE ORTIGUEIRA – Nolwenn SUDAN

Absents ayant donné procuration : Jocelyne BLAZER - Corentin RINALDI– Cyrielle CHAMOT– Xavier MAIRE

Absents : Cédric HERNALSTEENS - Nicolas JAN - Sandrine SHAW - Yoann FURNON

Secrétaire de séance : Patricia ALTHERR – Françoise SUDAN

Délibération n°36-2024 : modification du régime indemnitaire des agents de la commune.

Mme le maire informe qu'à la suite des changements intervenus dans les effectifs de la commune depuis le début de l'année et à l'arrivée prochaine d'une nouvelle secrétaire générale, il est nécessaire de mettre à jour le régime indemnitaire des agents tel qu'il avait été arrêté par délibération en 2020.

Le tableau joint en annexe matérialise les modifications apportées en début d'année dans le tableau des emplois suite aux départs d'agents, de retour d'agents sur des postes différents, ainsi que l'ajout d'une nouvelle catégorie liée à l'arrivée prochaine d'un adjoint administratif principal de 1ere classe sur le poste de secrétaire générale, nécessitant de déterminer un régime indemnitaire ad hoc, prenant en compte le grade et les missions exercées par l'agent dans ce cadre.

En outre, les délibérations précédentes ne modifiant que partiellement le régime indemnitaire, en complément aux précédentes, il devient difficile d'avoir une vision complète et unifiée du dispositif.

Par conséquent, la présente délibération ayant pour objet de reprendre l'ensemble des éléments du régime indemnitaire, elle remplace l'ensemble des dispositifs des précédentes décisions.

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

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° 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 la délibération n° 45-2020 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

CONSIDERANT que l'avis du Comité Social Territorial (CST) n'est pas requis du fait que ce nouveau régime indemnitaire ne désavantage aucun agent;

CONSIDERANT 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.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ;

Considérant que lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, il appartient à l'organe délibérant de déterminer les plafonds applicables à chacune de ces parts et d'en fixer les critères sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ;

Le Maire (ou le Président) propose à l'assemblée de modifier le régime indemnitaire des agents de la commune comme ci-dessous .

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. 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) basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants : prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

1 – Bénéficiaires

- Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois existants au tableau des effectifs.
- La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels
- Les agents contractuels ou stagiaires sur leur premier emploi bénéficient du RIFSEEP à compter de leur entrée en fonctions

2 - Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement 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 :

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
Groupe 1	Fonctions d'encadrement /coordination / pilotage et / ou : Responsabilités fonctionnelles et impératifs d'autonomie dans l'emploi
Groupe 2	Emplois nécessitant une qualification ou une expertise particulière -sujétions particulières

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois soient fixés selon le tableau annexé à la présente délibération.

Les montants de base portés sur le tableau en annexe 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

Les montants de base portés sur le tableau en annexe 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

3 - Modulations individuelles et périodicité de versement

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.

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 quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.
- Le seul paramètre de l'ancienneté ne peut être pris en compte

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base 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 chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir en application des conditions fixées par l'entretien professionnel. La seule présence constante de l'agent ne constitue pas, à elle seule, un critère pertinent

Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent dès lors qu'il est justifié. Les absences récurrentes non justifiées pourront le cas échéant être prises en considération selon les circonstances.
En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.
La part CIA sera versée annuellement et déterminée à partir des résultats des entretiens professionnels.

4 - Modalités ou retenues pour absence : sont appliquées les dispositions identiques à celles des services de l'Etat :

- En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, CITIS, congés maladie, congés annuels et autorisations spéciale d'absence, congés pour formation syndicale…), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010).
- Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée. 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 accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises. Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption.

5 – Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi.

A cet égard, au titre des avantages acquis antérieurement à la création du statut, il est rappelé que les agents titulaires et contractuels bénéficient du « 13ème mois », versé annuellement en novembre, sur la base du seul **traitement indiciaire brut** (hors SFT, primes…) versé de décembre N-1 à novembre N au prorata du temps travaillé dans l'établissement.

Après délibération, le conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- De modifier les dispositions du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus. Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 15/07/2024
- D'autoriser le maire à fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de ces primes.

Ainsi délibéré, les jours, mois et an que dessus »

pour extrait conforme,

Fait à Challex, le 27 juin 2024
Le Maire,
Aline HOFER FAVRE



Le maire certifie le caractère exécutoire de cette délibération à compter de sa transmission en sous-préfecture,
Affichée le :

Régime indemnitaire - tableau de répartition annexé à la délibération n° 36-2024

Groupe de fonctions	Emplois	Critère1 encadrement/coordination	Critère 2 : Technicité/expertise	Critère 3 Sujétions particulières/expositions	RIFSEEP		
					IFSE		CIA
					PART MENSUELLE	PLAFOND ANNUEL	PLAFOND ANNUEL
B1	Secrétaire générale	Management stratégique, encadrement transversalité, pilotage, arbitrage, coordination des services	Connaissances générales et maîtrise logiciels : niveau expert, élaboration et suivi de dossier stratégique, conduite de projet, autonomie initiative - connaissances juridiques en droit administratif et communication auprès des élus pour la mise en oeuvre des décisions politiques - veille juridique et administratives- capacités rédacitionnelles	Travail en soirée, gestion des conflits, gestion de publics divers, responsabilité financière, tensions mentale et nerveuse, confidentialité, disponibilité, polyvalence, connaissances de l'environnement institutionnel , travail en réseau - analyse des objectifs politiques	580 €	17 480 €	2 380 €
C1	Secrétaire générale	Management stratégique, encadrement transversalité, pilotage, arbitrage, coordination des services	Connaissances générales et maîtrise logiciels : niveau expert, élaboration et suivi de dossier stratégique, conduite de projet, autonomie initiative - connaissances juridiques en droit administratif et communication auprès des élus pour la mise en oeuvre des décisions politiques - veille juridique et administratives- capacités rédacitionnelles	Travail en soirée, gestion des conflits, gestion de publics divers, responsabilité financière, tensions mentale et nerveuse, confidentialité, disponibilité, polyvalence, connaissances de l'environnement institutionnel , travail en réseau - analyse des objectifs politiques	500 €	11 340 €	1 260 €
C1	Secrétaire polyvalent comptabilité, cimetière, associations	Sans objet	Maîtrise d'un logiciel métier, gestion de dossiers financiers et administratifs : niveau intermédiaire élaboration et suivi de dossiers -veille gestion des stocks , des contrats administratifs (assurances, entretien..) - gestion des locations	responsabilité finanicère, accueil et gestion d'un public varié tensions mentale et nerveuse, confidentialité, polyvalence, réactivité	450 €	11 340 €	1 260 €
	Secrétaire polyvalent accueil, état civil et élections	Sans objet	Maîtrise d'un logiciel métier, gestion des élections, état civil : niveau intermédiaire suivi de dossiers, suivi de l'évolution des populations , veille juridique dans ses domaines	Confidentialité - accueil du public (tel et présentiel) - Gestion des conflits, tensions mentale et nerveuse - polyvalence - autonomie - réactivité	450 €	11 340 €	1 260 €
	Responsable des services techniques	encadrement intermédiaire de 2 agents techniques - synthétiser les informations et organiser le travail des deux agents	Connaissances des procédures, habilitations réglementaires, autonomie, initiative, communication et supervision niveau intermédiaire , planification du travail de l'équipe et suivi	Interventions ponctuelles en urgence hors temps de travail disponibilité, polyvalence, exposition physique au bruit, vigilance, valeur du matériel, effort physique, confidentialité	450 €	11 340 €	1 260 €
	Responsable périscolaire	Gestion administrative du service périscolaire, gestion de la régie de cantine	responabilité administrative et financière, maitrise des règlementations liées à l'accueil des enfants, gestion adminsitrative du service de restauration et de garderie (commandes suivi et comptabilité)	Gestion d'un public spécifique (enfants & parents d'élèves), horaires particuliers, vigilance, tensions mentales et nerveuses, confidentialité -	440 €	11 340 €	1 260 €
	Coordinatrice péri scolaire	coordination entre les agents du service de restauration et les ATSEM - liaison temps périscolaire / temps périscolaire	connaissance des procédures, de la réglementation liée à l'accueil périscolaire, règles d'hygiène et sécurité - animation des temps périscolaires - coordination intermédiaire agents, personnel d'enseignement et élus	gestion des contacts avec des publics spécifiques (enfants, parents, enseignants) - capacités d'animation (créativité, orgnaisation d'activités ludiques ... confidentialité	420 €	11 340 €	1260
	Responsable de cantine	Encadrement des agents de cantine	Maîtrise des normes d'hygiène et de sécurité pour les agents comme pour les enfants - organisation de la distribution des repas et du travail d'équipe - surveillance	Gestion d'un public spécifique en période de relâche (entre temps scolaire) vigilance, tension mentale et nerveuse - polyvalence et travail d'équipe	420 €	11 340 €	1 260 €
C2	Agent technique	Sans objet	Connaissances des procédures, habilitations règlementaires, application des règles d'hygiène et de sécurité, autonomie, initiative, réactivité et disponibilté , capacité à travailler en équipe , missions de nettoyage des locaux et appareils	Interventions ponctuelles en urgence hors temps de travail disponibilité, polyvalence, exposition physique au bruit, effort physique, exposition aux intempéries et adaptation aux conditions climatiques , vigilance, valeur du matériel,confidentialité	405 €	10 800 €	1 200 €
	ATSEM	Sans objet	Connaissances liées aux fonctions aux fonctions - niveau basique - connaissances des procédures et règles d'hygiène, sécurité, application des objectifs des enseignants durant le temps scolaire	Gestion d'un public spécifique (enfants & parents d'élèves), coordination avec les enseignants, vigilance, responsabilité pour la sécurité d'autrui, confidentialité - nuisances liées au bruit	350 €	10 800 €	1 200 €
	Agent d'entretien	Sans objet	Connaissances liées aux fonctions, niveau basique, connaissance des procédures, autonomie, initiative et réactivité (important en cas d'absence d'une collègue) - polyvalence (restauration , ménage, surveillance) - application de règles d'hygiène strictes)	Horaires particuliers, polyvalence, gestion d'un public difficile (enfants et parents d'élèves), exposition à des conditions de travail difficiles (entretien des sanitaires, utilisation de produits d'entretien, émanations, odeurs....)	350 €	10 800 €	1 200 €

Aline HOFER FAVR
Maire de Challex