

D 250325-17

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 31/03/2025
Archivage : 31/03/2025

DELIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DE LA COMMUNE DE VIRIAT

Séance du 25 mars 2025

Sur convocation en date du 19 mars 2025, le conseil municipal s'est réuni en séance ordinaire le 25 mars 2025 à 19 h 30, à l'Espace Familles sous la présidence de M. Bernard PERRET, Maire

Étaient présents : Mesdames, Messieurs

MERLE Emmanuelle	MORAND Alexis	LACOMBE Annick
BLANC Jean Luc	BRUNET Myriam	CHEVILLARD Jean Luc
BURTIN Béatrice	JANODY Patrice	CHANEL Serge
JACQUEMET Rodolphe	CHATARD Kévin	VINIERE Michel
LAUPRETRE Patrick	BILLOUD Jean-Louis	VEUILLET Philippe
BONHOURE Paola	THERMET Laure	MARION Isabelle
MOREAU DE SAINT MARTIN Claire	PERDRIX Catherine	DAVID Magalie
TAPONARD Emmanuel	SCHUBERT Anja	JOSSERAND Raphaël

Étaient excusés :

Sandra MERLE a donné pouvoir à Philippe VEUILLET
Meryl BURDY a donné pouvoir à Isabelle MARION
Joséphine MAZUÉ a donné pouvoir à Annick LACOMBE
Zahira BELQAID a donné pouvoir à Anja SCHUBERT

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29

Secrétaire de séance : Myriam BRUNET

MISE A JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE AUX AGENTS DE LA COMMUNE DE VIRIAT

Entendu le rapport de M. le Maire

Vu le Code Général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 Septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er paragraphe de l'article 88 de la loi du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat et ses différents arrêtés d'application,

Vu le décret n° 2014-1526 du 20 Mai 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres

Vu la circulaire 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 les différents décrets et arrêtés instituant les primes au profit des agents de l'Etat et qui sont transposables aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité,

Vu les délibérations du Conseil municipal du 28 mai 2024 n° D 280524-03 et D 280524-04

Vu l'avis du Comité Social territorial en date du 19 mars 2025

D 250325-17

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 31/03/2025
Affichage : 31/03/2025

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, a été adopté pour les fonctionnaires de l'Etat par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. En application du principe de parité tel qu'il était fixé par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (désormais codifié aux articles L714-4 et L714-5 du Code général de la fonction publique) et le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié, ce régime indemnitaire a été transposé aux agents de la commune de Viriat par plusieurs délibérations

Par une délibération du 27 juin 2017 puis du 23 avril 2019 (n°D230419-02), le Conseil municipal après avis du CTP avait adopté, après une première mise en place du RIFSEEP dès 2017 (délibération du 27 juin 2017 n° D270617), un nouveau dispositif portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

Par délibération en date du 27 juillet 2021 (n° 270721-03), le Conseil Municipal a été amené à modifier les dispositions des délibérations du 27 juin 2017 et du 23 avril 2019.

Au regard des évolutions réglementaires et jurisprudentielles intervenues après 2021, il a été nécessaire de modifier les règles fixées par les délibérations précitées par délibération du 12 décembre 2023 (n° D 121223-07)

En date du 28 mai 2024, le régime indemnitaire applicable aux agents de la commune de VIRIAT a été une nouvelle fois actualisé et regroupé au sein d'une seule et même délibération (D280524-03) et les précédentes délibérations, ayant le même objet, abrogées.

En perpétuel mouvement, la réglementation en la matière a encore évolué depuis la délibération du 28 mai 2024, notamment par l'instauration, par décret n°2024-614 du 26 juin 2024 applicable à compter du 1^{er} janvier 2025 d'un régime indemnitaire similaire au RIFSEEP au profit des agents relevant de la filière municipale et par les modifications des règles de maintien du régime indemnitaire en cas de maladie applicable aux agents de l'Etat, règles qui sont transposables aux agents de la fonction publique territoriale en application du principe de parité. Il convient donc de reprendre la délibération du 28 mai 2024 pour intégrer ces modifications réglementaires, ce qui est également l'occasion d'apporter quelques ajustements qui s'avèrent nécessaires sur les règles définies par cette délibération.

Il est proposé au Conseil municipal de :

PREMIERE PARTIE : RIFSEEP TOUTE FILIERE ELIGIBLE
HORS FILIERE POLICE MUNICIPALE

ARTICLE 1^{er} : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION

De maintenir la détermination des groupes de fonctions telle qu'elle avait fixée par les délibérations précédentes sur la base d'un travail préalable de hiérarchisation et de classification des groupes de fonctions considérées comme homogènes réalisé en tenant compte des critères suivants : responsabilités, coordination, encadrement / technicité, expertise, responsabilités particulières / exécution simple n'impliquant ni expertise ni sujétions particulières. 9 groupes de fonctions ont été identifiés.

GROUPE DE FONCTIONS		FONCTIONS EXERCEES	LISTE INDICATIVE DES CADRES D'EMPLOI ACTUELLEMENT CONCERNES AU SEIN DE LA COMMUNE DE VIRIAT
CATEGORIE A 4 GROUPES	A1	Directeur Général des Services	Ingénieurs territoriaux
	A2	Directeur d'un service ou de plusieurs services comprenant au total entre 20 et 25 agents	Bibliothécaire territorial
	A3	Directeur d'un service ou plusieurs services comprenant au total entre 10 et 20 agents ETP	Puéricultrices territoriales
			Éducatrice jeunes enfants
			Assistant socio-éducatif
A4	Coordinateur sans encadrement hiérarchique ou directeur d'un service de moins de 10 agents ETP	Éducatrice jeunes enfants	
CATEGORIE B 3 GROUPES	B1	Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant plus de 10 agents ETP	Techniciens
			Rédacteurs territoriaux
			Animateurs territoriaux
	B2	Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant de 5 à 10 agents ETP	Rédacteurs territoriaux
			Animateurs territoriaux
	B3	Coordinateur-Chargé de mission OU Responsable de service n'encadrant pas d'agent OU une ou plusieurs équipes comprenant au total moins de 5 agents ETP OU Assistante de direction rattachée à la DGS et à M. le Maire	Rédacteurs territoriaux
			Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques
		Auxiliaire de puériculture	
CATEGORIE C 2 GROUPES	C1	Chef d'équipe encadrant des agents	Agents de maîtrise
			Adjoints techniques
			Adjoints administratifs
			Adjoints territoriaux d'animation
	C2	Agents n'encadrant pas d'autres agents	Adjoints territoriaux d'animation
			Agents de maîtrise
			Adjoints techniques
			ATSEM
			Adjoints administratifs
			Adjoints territoriaux du patrimoine

ARTICLE 2 : LA PART FONCTION (IFSE)

2-1) Détermination des montants planchers et plafonds de la part fonctions pour chaque catégorie de fonction et critères d'attribution individuelle

Pour chaque groupe de fonctions un montant maximal et un montant minimal sont déterminés, montants planchers et plafonds qui lient M. le Maire dans la fixation des attributions individuelles, ce dernier pouvant faire varier le montant de la part fonction dans la limite de ces montants planchers et plafonds.

GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXERCEES	LISTE INDICATIVE DES CADRES D'EMPLOI ACTUELLEMENT CONCERNES AU SEIN DE LA COMMUNE DE VIRIAT	Part « fonctions » applicable au sein de la commune de Viriat pour un temps		
			Montant plancher annuel	Montant brut plafond annuel	
CATEGORIE A 4 GROUPES	AI	Directeur Général des Services	5 431	25 200	
	A2	Directeur d'un service ou de plusieurs services comprenant au total entre 20 et 25 agents	4 079	18 931	
	A3	Directeur d'un service ou plusieurs services comprenant au total entre 10 et 20 agents ETP	3 060	14 000	
	A4	Coordinateur sans encadrement hiérarchique ou directeur d'un service de moins de 10 agents ETP	1 528	11 970	
CATEGORIE B 3 GROUPES	B1	Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant plus de 10 agents ETP	1 398	17 500	
	B2	Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant de	Techniciens	14 650	
			Animateurs territoriaux	14 650	
B3	Coordinateur-Chargé de mission OU Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant au total moins de 5 agents ETP OU Assistante de direction rattachée DOS et/ou M. le Maire OU auxiliaire de puériculture	1 281	13 300		
CATEGORIE C 2 GROUPES	C1	Chef d'équipe encadrant des agents	Animateurs territoriaux	13 300	
			Rédacteurs territoriaux	13 300	
			Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1 172	11 970
			Auxiliaire de puériculture	720	8 010
			Agents de maîtrise	720	11 340
			Adjointes techniques	720	11 340
			Adjointes administratifs	720	11 340
			Adjointes territoriaux d'animation	720	11 340
			Adjointes territoriaux d'animation	600	9 600
			Agents de maîtrise	600	9 600
C2	Agents n'encadrant pas d'autres agents Ou coordonnateur sans évaluation d'autres agents	Adjointes techniques	600	9 600	
		ATSEM	600	9 600	
		Adjointes administratifs	600	9 600	
		Adjointes territoriaux du patrimoine	600	9 600	

M. 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...). Pourra également être prise en compte l'expérience professionnelle de chaque agent dans l'emploi occupé.

2-2) Modalités de versement de la part fonction et règles de maintien en cas de congés maladie

La part fonction fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel individuel arrêté par M. le Maire.

Les agents continueront à percevoir intégralement la part fonction dans les hypothèses suivantes :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés maternité, paternité le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

En cas de congé de maladie ordinaire, la part fonction suit le sort du traitement.

En cas de congé de maladie reconnue imputable au service (maladie professionnelle), la part fonction sera intégralement maintenue pendant 12 mois, puis réduite de 50 % les 6 mois suivants et supprimée au-delà de 18 mois.

En cas de congé pour accident de service, la part fonction sera intégralement maintenue pendant 18 mois, puis réduite de 50 % les 6 mois suivants et supprimée au-delà de 24 mois.

En cas de congé de longue maladie et de grave maladie, les agents continuent à percevoir la part fonction dans les conditions suivantes :

- 33 % du montant de la part fonction la première année
- 60 % du montant de la part fonction les deuxième et troisième années.

En cas de congé longue durée, les agents ne perçoivent pas la part fonction.

Il est précisé que lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire, les montants de la part fonction qui lui ont été versés durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

La part fonction est proratisée dans les hypothèses suivantes :

- Pour les agents travaillant à temps non complet, la part fonction suit le sort du traitement indiciaire.
- Pour les agents travaillant à temps partiel, la part fonction suit également le sort du traitement indiciaire (sauf pour ceux bénéficiant d'un temps partiel de 80% -6/7^{ème} de l'IFSE- et pour ceux bénéficiant d'un temps partiel à 90% -32/35^{ème} de l'IFSE-) hormis l'hypothèse d'un temps partiel thérapeutique accordé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

2-3) Modalités de réexamen de la part fonction

Le montant annuel de la part fonction versé aux agents fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de catégorie ou de cadre d'emplois entraînant un reclassement dans un nouveau groupe de fonction, ou en cas d'élargissement des fonctions sans changement de groupe de fonction.

ARTICLE 3 : LA PART ENGAGEMENT INDIVIDUEL (CIA)**3-1) Détermination des montants planchers et plafonds part de la part engagement individuel pour chaque catégorie de fonction et critères d'attribution individuelle à compter de l'année 2025**

Légalement obligatoire, la part « engagement individuel » vient s'ajouter en toute hypothèse à la « part fonction » et au montant versé au titre du « maintien individuel » et constitue donc par principe une augmentation potentielle du régime indemnitaire individuel des agents.

Elle a pour objet de valoriser l'engagement et l'investissement des agents sur la base des critères et de l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de l'évaluation annuelle des agents :

- Efficacité dans l'emploi
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacités d'encadrement et contribution au travail collectif

Il est décidé de fixer un montant minimal et un montant maximal de la part engagement individuel identiques pour tous les groupes de fonctions et pour tous les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP.

Montant minimal	Montant maximal
0 €	600 €

En application des critères définis ci-dessus, M. le Maire pourra faire varier le montant de la part engagement individuel dans la limite de 600 € en respectant les paliers suivants :

Niveaux d'appréciation par rapport à l'analyse combinée des critères et de l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de l'évaluation individuelle	Montants
Insatisfaisant	0 €
Assez satisfaisant	200 €
Satisfaisant	450 €
Très satisfaisant	550 €
Exceptionnel	600 €

3-2) Modalités et conditions de versement de la part engagement individuel

La part « engagement individuel » sera versée, après la tenue des entretiens d'évaluation et au plus tard au mois de décembre de l'année N (année au titre de laquelle les agents sont évalués) en une seule fraction non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Ne pourront en bénéficier que les agents faisant partie des effectifs de la collectivité au 15 septembre de l'année N, date à laquelle débute la campagne d'évaluation étant précisé que l'évaluation annuelle à Viriat s'apprécie par rapport à une période qui s'étend de début octobre d'une année N-1 à fin septembre d'une année N.

Le montant du CIA sera proratisé en fonction du temps de travail des agents.

En cas d'absences, quelle que soit la cause de ces absences (à l'exception des périodes où l'agent est considéré comme en travail effectif – congés annuels / autorisations spéciales d'absences / formation), le montant de CIA fera l'objet d'une réfaction de 1/220^{ème} par jour d'absence.

ARTICLE 4 : BENEFICIAIRES

Le régime indemnitaire issue de la première partie de la présente délibération est instauré et bénéficie à tous les agents titulaires et stagiaires de la commune qui y sont éligibles en application du principe de parité. Il est également applicable, dans les mêmes conditions aux seuls agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents quel que soit le fondement de leur recrutement.

En revanche ne sont pas éligibles à ce régime indemnitaire :

- Les agents relevant de la filière police municipale qui bénéficient de l'indemnité spéciale de fonction de la filière police municipale instituée par la deuxième partie de la présente délibération
- Les assistantes maternelles : il est précisé que compte tenu de leur statut spécifique régit par les dispositions du Code de l'action sociale et des familles, du code du travail et de certaines dispositions du décret n°88-145, les assistant(es) maternelles employé(es) par la commune ne sont pas éligibles au RIFSEEP nonobstant le fait qu'il s'agit d'agents contractuels de droit public. A ce titre, dans la mesure où il n'existe aucun de corps de référence au sein de la fonction publique de l'Etat correspondant aux fonctions d'assistant(es) maternelle, elles ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

DEUXIEME PARTIE : INSTAURATION DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT AU PROFIT DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres institue la nouvelle indemnité spéciale de fonction et d'engagement composée d'une part fixe et d'une part variable.

Tous les cadres d'emplois de la filière police municipale sont éligibles au bénéfice de cette prime.

Tout comme l'IFSE et le CIA, ce nouveau régime indemnitaire se décompose en deux parts : une part fixe et une part variable et il est naturellement exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception des indemnités horaires pour travaux et des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes.

D 250325-17

ARTICLE 1 : PART FIXE DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

Elle est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite de 32% pour le grade de chef de service de police municipale.

Il est décidé de fixer le taux applicable aux agents relevant du grade de chef de service de police municipale à 31 % du traitement soumis à retenue pour pension.

Les agents continueront à percevoir intégralement la part fonction dans les hypothèses suivantes :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés maternité, paternité le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

En cas de congé de maladie ordinaire, la part fonction suit le sort du traitement.

En cas de congé de maladie reconnue imputable au service (maladie professionnelle), la part fonction sera intégralement maintenue pendant 12 mois, puis réduite de 50 % les 6 mois suivants et supprimée au-delà de 18 mois.

En cas de congé pour accident de service, la part fonction sera intégralement maintenue pendant 18 mois, puis réduite de 50 % les 6 mois suivants et supprimée au-delà de 24 mois.

En cas de congé de longue maladie et de grave maladie, les agents continuent à percevoir la part fonction dans les conditions suivantes :

- 33 % du montant de la part fonction la première année
- 60 % du montant de la part fonction les deuxième et troisième années.

En cas de congé longue durée, les agents ne perçoivent pas la part fonction.

Il est précisé que lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire, les montants de la part fonction qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

ARTICLE 2 : PART VARIABLE DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT*2-1) Détermination du montant plafond de la part variable*

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite de 7000 € s'agissant des agents relevant du grade de chef de service de police municipale.

Il est décidé de fixer le montant maximal applicable aux agents relevant du grade de chef de service de police municipale à 600 Euros.

La part variable a pour objet de valoriser l'engagement et l'investissement des agents sur la base des critères et de l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de l'évaluation annuelle des agents :

- Efficacité dans l'emploi
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacités d'encadrement et contribution au travail collectif

Sur la base de ces critères, le Maire pourra faire varier le montant de la part variable dans la limite du montant fixé ci-dessus.

2-2) Modalités et conditions de versement de la part variable

La part variable sera versée, après la tenue des entretiens d'évaluation et au plus tard au mois de décembre de l'année N (année au titre de laquelle les agents sont évalués) en une seule fraction non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Ne pourrons en bénéficier que les agents faisant partie des effectifs de la collectivité au 15 septembre de l'année N, date à laquelle débute la campagne d'évaluation étant précisé que l'évaluation annuelle à Viriat s'apprécie par rapport à une période qui s'étend de début octobre d'une année N-1 à fin septembre d'une année N.

En cas d'absences, quelle que soit la cause de ces absences (à l'exception des périodes où l'agent est considéré comme en travail effectif – congés annuels / autorisations spéciales d'absences / formation), le montant de CIA fera l'objet d'une réfaction de 1/220^{ème} par jour d'absence.

TROISIEME PARTIE : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 1 : RAPPEL DE LA REGLE DES PLAFONDS INDEMNITAIRES

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.

ARTICLE 2 : ABROGATION DES DISPOSITIONS ANTERIEURES

La délibération du 28 mai 2024 n° D 280524-03 est abrogée.

La partie B) (« Actualisation du régime indemnitaire de la filière police municipale) de la délibération du 28 mai 2024 n° D 280524-04 est abrogée.

Tout comme sont abrogées, à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération toutes les dispositions contenues dans les délibérations antérieures qui contreviendraient au dispositif et à l'application de la présente délibération.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- instaurer les modifications apportées au dispositif indemnitaire applicable aux agents de la commune prévues telles présentées ci-dessus
- autoriser Monsieur le Maire à appliquer les dispositions relatives au régime indemnitaire telles que ci-dessus définies

Le Maire,
Bernard PERRET



Le Secrétaire de Séance,
Myriam BRUNET

