DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL
DU MARDI 04 MARS 2025

L'an deux mille vingt cinq, le quatre mars à 18 heures 00, le conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la mairie en séance publique sous la présidence de Monsieur Philippe PIGEAU, Maire.

Présents :
Monsieur Philippe PIGEAU, Madame Nadège CANTIER, Madame Gilda SARANDAO, Monsieur Michel BONNEAU, Madame Marie-Thérèse MUNOZ, Monsieur Bernard MICHELOT, Madame Monique LATTARD, Madame Elfrida SERVILLE, Madame Anne GALLO, Madame Lucette ALAIN, Madame Jocelyne BERESINA, Madame Manuela ROMERO, Monsieur Mickaël CHEVALIER, Madame Josette DESVIGNES

Absents repésentés :
Monsieur Christian LANDRE donne pouvoir à Madame Nadège CANTIER, Monsieur Abdelkrim MAY donne pouvoir à Madame Manuela ROMERO, Madame Adeline CASTANO donne pouvoir à Madame Lucette ALAIN, Monsieur Roland FUCHET donne pouvoir à Madame Josette DESVIGNES

Absents :
Monsieur Ali TAIEB BOUHANI, Monsieur Sovanavy CHHIM, Monsieur Pierre MOURON, Madame Maria Silvia MONTEIRO, Monsieur Rabah DJEDDOU

Madame Anne GALLO est désignée secrétaire de séance (selon art. L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales).

Nombre de conseillers en exercices : 23
Nombre de présents : 14
Nombre de votants : 18

Ressources Humaines

D2025_19 ACTUALISATION DU RIFSEEP

Madame Nadège CANTIER, 1ère Adjointe, rappelle au Conseil Municipal le régime indemnitaire (RIFSEEP) qui est composé de deux parties : Indemnité de Fonction, Sujétions et Expertises (IFSE) et Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ; est instauré pour les agents de la collectivité depuis le 1er janvier 2018. Le 28 février 2022 le Conseil Municipal a modifié cette première délibération afin de garantir une plus grande équité entre les agents. Le 25 juin 2024, le Conseil Municipal a modifié les plafonds du montant maximum annuel de la partie IFSE pour faire face aux difficultés de recrutement sur certains postes à responsabilité.

En 2024, dans le cadre du dialogue social avec les représentants du personnel, une négociation concernant la rémunération des agents de la collectivité a été conduite.

Cette négociation a d'abord porté sur la prise en charge par la collectivité de 50 % du montant de la prévoyance (obligatoire au 1er janvier 2025) et d'une partie de la complémentaire Santé (facultative en 2025), selon les conditions délibérées en Conseil Municipal, lors de la séance du 26 novembre 2024 (délibération N° D/076-2024 et N° D/077-2024). Ces mesures représentent un effort d'environ 20 000€ / an pour la collectivité.

La négociation a ensuite porté sur la revalorisation du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2025. Les mesures exposées ci-dessous, représentent une enveloppe annuelle d'environ 30 000€ / an supplémentaire pour la collectivité.

Concernant la partie IFSE :

- une revalorisant des seuils minimums de responsabilité comme suit :

Seuils Minimums/mois		
Responsabilité	**2022**	**2025**
Seuil 1 : Référent	100€	150€
Seuil 2 : Responsable de structure / chef de service/ poste à profil avec forte technicité	200€	250€
Seuil 3 : Chef de Pôle - DGS	400€	500€

- une revalorisation du montant minimum IFSE à **80€/mois**, soit une augmentation de 30€
- Pour le cas spécifique des agents du Pôle Petite Enfance, dans le cadre de la convention de financement de la Maison Petite Enfance avec la Caisse d'Allocation Familiales de Saône et Loire (CAF71), une revalorisation de l'ensemble des agents de l'équipe à hauteur de 100€ net / mois a été mise en place. En compensation la commune pourra prétendre au dispositif « Bonus Attractivité », venant compenser à hauteur de 66% le surcoût pour l'employeur lié à cette revalorisation salariale.

Concernant la partie CIA :

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) constitue avec l'IFSE, la deuxième composante du RIFSEEP. Il est destiné à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Il est déterminé chaque année dans le prolongement des évaluations annuelles, il est versé aux agents en une seule fois, en début d'année pour l'année N-1.

La délibération de 2022 fixait un montant maximum de CIA à 320€/an, modulé en fonction de plusieurs critères d'évaluation. Ce système trop complexe, ne permet pas de faire du CIA un véritable outil de motivation et de management pour les responsables. Aussi, en accord avec les représentants du personnel, il a été proposé :

- Une revalorisation du montant maximum qui passe de 320€ à 500€/an
- Une simplification des modalités d'attribution, avec l'instauration de 5 seuils fixes :
  - **SEUIL 1 = 20 € : Manquements graves**

- Absences injustifiées ou répétées sans motif légitime ;
- Manquements graves à la déontologie professionnelle ;
- Négligence mettant en danger les usagers ou le service.

  - **SEUIL 2 = 100 € : Engagement professionnel et manière de servir insatisfaisant**

- Manque d'implication dans les missions confiées ;
- Difficulté à respecter les délais et les objectifs fixés sans raison valable ;
- Non-respect des procédures internes ;
- Problème de ponctualité, retards répétés ;

- Attitude ou comportement nuisant au climat de travail et/ou à la qualité du service public.

- **SEUIL 3 = 300 € : Implication conforme aux attentes du poste**

- L'agent remplit ses missions conformément aux attentes fixées dans sa fiche de poste ;
- Respect des délais et des consignes, mise en œuvre des objectifs ;
- Comportement respectueux avec les collègues, la hiérarchie et les usagers ;
- Sens du service public.

- **SEUIL 4 = 400 € : Engagement professionnel et une manière de servir au-delà des attentes du poste**

- Participation active à des projets collectifs ou transversaux ;
- Capacité à gérer des responsabilités et tâches supplémentaires (non prévues à la fiche de poste) ;
- Entraide / Soutien en cas de pic d'activité.

- **SEUIL 5 = 500 € : SEUIL4 + implication exceptionnelle et force de proposition**

- Résolution de problématiques complexes ou sensibles ;
- Proposition et mise en œuvre de solutions ayant permis d'améliorer les processus ou la qualité des services ;
- Rôle moteur dans des projets importants.

L'attribution du CIA se fera après validation par l'autorité territoriale sur proposition des chefs de pôles et des responsables hiérarchiques. L'agent sera informé en amont par son responsable des explications et du montant de son CIA.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la délibération N°D/2017-134 en date du 11 décembre 2017 portant mise en place du régime indemnitaire (RIFSEEP) au 1er janvier 2018 au sein de la collectivité,

Vu la délibération N°D/2022-005 en date du 28 février 2022 modifiant les conditions d'attribution du RIFSEEP,

Vu la délibération N°D/2024-043 en date du 25 juin 2024 modifiant les plafonds d'attribution de la partie IFSE du RIFSEEP,

Considérant la concertation salariale conduite dans le cadre du dialogue social avec les représentants du personnel et le choix partagé de revaloriser le RIFSEEP pour les agents de la collectivité,

Considérant l'avis favorable délivré par le Comité Social Territorial lors de la séance du 12 février 2025,

Entendu le rapport de Mme Nadège CANTIER, 1ère Adjointe, et sur sa proposition,

Il est proposé au Conseil Municipal :

Article 1 : **D'APPROUVER** les ajustements de traitement du régime indemnitaire en place, présentés ci-dessus, applicables à partir du 1er janvier 2025,

Article 2 : **DIT** qu'un arrêté municipal sera notifié à chaque agent

Le Conseil municipal adopte, à l'unanimité (18 voix Pour).

Le Maire,
Philippe PIGEAU

Anne GALLO,
Secrétaire de séance

Certifié exécutoire pour avoir
été reçu à la sous-Préfecture
le .....13 MARS 2025.....
et publié, affiché ou
notifié le .....13 MARS 2025.....
Le Maire,

MAIRIE DE TORCY 71210