

CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE SAINT-LOUIS
 SEANCE DU 26 SEPTEMBRE 2025

Conformément aux dispositions de l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur Romain GIGANT a été désigné pour remplir la fonction de secrétaire

	Conseillers présents	Conseillers absents et représentés	Conseillers absents de la salle lors du vote	Conseillers n'ayant pas pris part au vote	Nombre de votants		
					Pour	Contre	Abst
Pour les délibérations n°108 à 113	26	3	16	0	29	0	0
Pour les délibérations n°114 à 115	26	3	16	0	Prend acte		
Pour les délibérations n°116 à 123	26	3	16	0	29	0	0
Pour la délibération n° 124	26	3	16	0	Prend acte		
Pour la délibération n°125 à 134	26	3	16	0	29	0	0
Pour les délibérations n°135 à 137	25 ^A	3	17	0	28	0	0
Pour les délibérations n°138 à 139	24 ^{A-B}	3	18	0	27	0	0
Pour la délibération n°140	26	3	16	0	Prend acte		
Pour la délibération n°141	26	3	16	0	Maintien	Non maintien	Abst
					0	29	0
Pour la délibération n°142	26	3	16	0	29	0	0

Conformément à l'article L2131-11 du CGCT aménageant les règles de calcul de quorum dans les assemblées délibérantes pour en décompter les élus soumis aux obligations de déport, le quorum est abaissé pour les délibérations identifiées.

^A Monsieur Mickael CHAMAND n'était pas présent dans la salle des délibérations et n'a pas pris part au vote des délibérations n°135 à 139.

^B Monsieur Jean-Hugues GERARD a quitté momentanément la salle des délibérations et n'a pas pris part au vote des délibérations n°138 à 139.

Madame le Maire certifie qu'un extrait de délibération ci-contre a été affiché en Mairie de Saint-Louis et publié sur le site de la mairie.

La Maire,

 Juliana M'DOIHOMA



 <i>ville de passion!</i>	Conseil municipal - Séance du 26 septembre 2025 Délibération n°118_250926	Pole Ressources et Modernisation
	Modification du RIFSEEP pour les agents de catégorie C exerçant des missions d'encadrement et/ou de responsabilités	Direction des Ressources Humaines

I. Rapport de présentation :

Madame le Maire rappelle que, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, pris en application des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sont concernés par le RIFSEEP et toutes les filières sont concernées à l'exception de la police municipale qui dispose d'un régime indemnitaire spécifique.

L'enjeu était de rationaliser et de simplifier le paysage indemnitaire, en harmonisant les régimes existants autour d'un dispositif unique, plus lisible, articulé autour de deux composantes principales : l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) et le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), permettant de mieux prendre en compte les responsabilités exercées, les sujétions particulières, l'expertise mobilisée ainsi que l'engagement professionnel des agents.

Cette réforme a donc eu pour effet de conduire chaque collectivité à des efforts de structuration claire et sécurisée de sa politique indemnitaire.

Au niveau de la Commune de Saint-Louis, le RIFSEEP été mis en place en mars 2018 et complété en avril 2019. L'équipe municipale élue pour 2020-2026 a fait part de sa volonté de refondre ce régime pour mieux intégrer un principe d'équité entre les différentes catégories statutaires et pour harmoniser le régime indemnitaire d'agents exerçant des fonctions similaires mais pour lesquelles des disparités subsistaient dans les faits au niveau du régime indemnitaire.

Ainsi, après avoir mis en place la part supplémentaire d'IFSE concernant les fonctions de régisseur en décembre 2020, la Ville s'est engagée dans une première opération d'ajustement du RIFSEEP en février 2022 pour :

- d'une part mettre en place le RIFSEEP dans la filière technique pour les cadres d'emplois de techniciens, d'ingénieurs et d'ingénieurs en chef
- d'autre part créer un nouveau groupe de fonction dans la catégorie C pour les cadres d'emplois des adjoints administratifs et des adjoints techniques (groupe 1-1 : référent(e)s).

Dans la continuité de ce chantier qui demeure contraint par la volonté municipale de maîtriser la masse salariale, il s'agit aujourd'hui de procéder à un nouvel ajustement du RIFSEEP pour mieux tenir compte des différentes situations d'encadrement et/ou de responsabilité occupée par des agents de catégorie C.

En effet, bien que de nombreux efforts ont été nourris par la municipalité sur cet axe, permettant au taux d'encadrement (5,26%) de franchir la barre symbolique des 5%, il n'en reste pas moins que ce dernier demeure largement insuffisant au regard du nombre important d'agents et de services opérationnels, ainsi que des besoins de renforcement de la structuration et de la coordination de l'administration communale.

Cette situation de déficit structurel d'encadrement a notamment pour effet de conduire certains agents de catégorie C à assumer des responsabilités dépassant la vocation initiale de leur cadre statutaire.

Ainsi, des fonctions de direction de service, de coordination, ou encore de management d'équipes opérationnelles ou de site sont aujourd'hui exercées par des agents de catégorie C. Il y a donc lieu de modifier la structuration du RIFSEEP pour mieux tenir compte de ces situations.

A titre d'exemple significatif, dans le régime indemnitaire actuellement en vigueur pour les agents de catégorie C, la fonction de directeur n'est pas identifiée en tant que telle. Cela crée un manque de lisibilité et une certaine iniquité dans la reconnaissance des responsabilités exercées, un coordonnateur, un responsable de service et un directeur étant pour le moment plafonnés au même niveau d'IFSE. Il est à noter que cette situation particulière avait été relevée par la Chambre régionale des comptes dans son rapport de juillet 2024.

Il apparaît donc nécessaire de modifier la structuration du RIFSEEP pour :

- Créer une fonction de "directeur" dans le cadre des fonctions ouvrant droit à l'IFSE, permettant ainsi de distinguer clairement les niveaux de responsabilités exercées
- Reconnaître la fonction de "directeur adjoint", notamment lorsque des agents de catégorie C assurent, de fait, des missions de coordination ou d'encadrement intermédiaire ;

La démarche est par ailleurs conduite pour donner suite aux mesures de réorganisation des services qui se poursuivent et qui ont amené à identifier plus clairement les niveaux de responsabilité suivants à l'intérieur d'un service :

- Responsable de cellule
- Chef de site
- Chef d'équipe.

S'agissant des chefs d'équipe, la modification proposée permettra de mettre fin aux constats injustes de niveau d'IFSE différents pour des agents exerçant pourtant les mêmes missions.

Sur cette base et après dialogue social avec les représentants du personnel, il est proposé de modifier comme indiqué dans le tableau suivant, le RIFSEEP des agents de catégorie C de la filière administrative et de la filière technique :



ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX				
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE MONTANT MENSUEL MAX	IFSE MONTANT ANNUEL BRUT MAXI	CIA MONTANTS BRUTS ANNUELS MAXI
Groupe 1	Directeur, agent avec responsabilité de manager stratégique	650€	7 800€	1 500 €
Groupe 1-1	Directeur adjoint, agent avec responsabilité de manager stratégique	600€	7 200€	1 250 €
Groupe 1-2	Responsable de service	500€	6 000€	630 €
Groupe 1-3	Coordonnateur ou responsable de cellule	400€	4 800€	530 €
Groupe 1-4	Référent(es)	300€	3 600 €	400 €
Groupe 1-5	Chef(fe) de site	200€	2 400 €	300 €
Groupe 1-6	chef(fe) d'équipe	150€	1 800 €	250 €
Groupe 2	Gestionnaire comptable, marchés publics, RH, agent d'instruction CNI/Passeport, manager opérationnel	80€	960€	107 €
Groupe 3	Agent avec technicité, assistant de gestion administrative, manager de proximité	40€	480 €	53 €
Groupe 4	Agent d'exécution, agent d'accueil- standard, assistant de gestion administrative	10€	120€	13 €

ADJOINTS TECHNIQUES ET AGENTS DE MAITRISE				
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE MONTANT MENSUEL MAXI	IFSE MONTANT ANNUEL MAXI	CIA MONTANTS BRUTS ANNUELS MAXI
Groupe 1	Directeur, agent avec responsabilité de manager stratégique	650€	7 800€	1 500 €
Groupe 1-1	Directeur adjoint, agent avec responsabilité de manager stratégique	600€	7 200€	1 250 €
Groupe 1-2	Responsable de service	500€	6 000€	630 €
Groupe 1-3	Coordonnateur ou responsable de cellule	400€	4 800€	530 €
Groupe 1-4	Référent(es)	300€	3 600 €	400 €
Groupe 1-5	Chef(fe) de site	200€	2 400 €	300 €
Groupe 1-6	chef(fe) d'équipe	150€	1 800 €	250 €
Groupe 2	Chargé d'opérations de construction, manager opérationnel	80€	960 €	107 €
Groupe 3	Agent de maintenance des véhicules et matériels roulants, conducteurs d'engins... manager de proximité	40€	480€	53 €
Groupe 4	Agent d'exécution, agent de propreté, manutentionnaire, magasinier	10€	120€	13 €

Madame le Maire souligne que les propositions chiffrées ci-dessus portant évolution de l'IFSE ont été établies avec la volonté partagée de :

- clarifier l'échelle indemnitaire entre les différents niveaux d'encadrement pour donner plus de visibilité et d'attractivité aux postes concernés,
- et de maintenir un écart cohérent et significatif entre les fonctions similaires selon qu'elles sont exercées par un agent de catégorie B ou de catégorie C, afin de préserver la hiérarchie des responsabilités et la logique statutaire tout en renforçant l'équité du régime indemnitaire en vigueur dans la sphère communale.

Les autres éléments du cadre communal de RIFSEEP demeurent à ce stade inchangés.

Les modifications du RIFSEEP pour les agents de catégorie C exerçant des missions d'encadrement et/ou de responsabilités ont été soumises à l'avis des membres du Comité Social Territorial lors de sa séance du 24 septembre 2024.

II. Délibération

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 24 septembre 2025.

Considérant que le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Considérant que le RIFSEEP concerne l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de la police municipale qui dispose d'un régime indemnitaire spécifique, et qu'il a pour finalité de rationaliser et d'harmoniser les régimes indemnitaires autour de deux composantes principales – l'IFSE et le CIA – permettant une meilleure prise en compte des responsabilités exercées, des sujétions particulières, de l'expertise mobilisée et de l'engagement professionnel des agents,

Considérant que, le RIFSEEP a été mis en œuvre au sein de la collectivité par les délibérations de mars 2018 et avril 2019, puis ajusté en décembre 2020 et en février 2022 afin d'intégrer de nouvelles fonctions et d'assurer une meilleure équité entre catégories statutaires et entre agents exerçant des missions similaires,

Considérant que, malgré ces évolutions, la collectivité demeure confrontée à un déficit structurel d'encadrement, conduisant certains agents de catégorie C à exercer, de fait, des fonctions de direction, de coordination ou de management d'équipes opérationnelles ou de sites, sans que ces responsabilités soient clairement reconnues dans la structuration indemnitaire actuelle,

Considérant qu'il convient en conséquence de modifier la structuration du RIFSEEP applicable aux agents de catégorie C des filières administrative et technique afin :

- de créer les fonctions de « directeur » et de « directeur adjoint » dans le champ de l'IFSE,
- de clarifier et de valoriser les niveaux de responsabilité intermédiaires identifiés dans l'organisation communale (responsable de cellule, chef de site, chef d'équipe),
- et de mettre fin aux écarts indemnitaires constatés entre agents exerçant les mêmes fonctions,

Considérant que ces ajustements visent à renforcer la lisibilité et l'équité du régime indemnitaire, à améliorer l'attractivité des postes à responsabilités et à préserver une hiérarchie cohérente des responsabilités entre les catégories statutaires.

Sur proposition de la Maire, le Conseil municipal décide à l'unanimité :

Article 1 : d'APPROUVER la poursuite de la réorganisation des services et ses conséquences sur l'organigramme tel qu'exposé dans le présent rapport,

Article 2 : D'AUTORISER Madame le Maire, ou l'élu(e) délégué(e) à signer tout document se rapportant à cette affaire.

Vote : 29 pour

La Maire,



Juliana M'DOIHOMA

**Le présent document est certifié exécutoire
Etant transmis en Sous-Préfecture le
Et publié le**