

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

N° 2017/145

**DATE DE
CONVOCATION**

Le 17 mars 2017

**OBJET :
MISE EN PLACE DU
RIFSEEP**

L'an deux mille dix-sept, le vingt-et-un mars, à vingt heures, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie, en séance publique, sous la présidence de Monsieur Sylvain SARAGOSA, Maire.

Etaient présents : Sylvain SARAGOSA, Georges SCHMITT, Florence GABRY, Patrice BRONSART, Isabelle PARENT, Evelyne POIGNON, Christophe VIGIER, Nuno DIAS, Olivier POIGNON, Karim KENTACHE, Fabrice HUYLEBROECK, Betty HUYLEBROECK, Katya SCHMITT, Aude POIREE, Jacques LABARRE

Procurations : Eric CASSERON pouvoir à Georges SCHMITT, Véronique PETIT pouvoir à Sylvain SARAGOSA

Excusé(s) : Jacques GAUBOUR, Corinne TANGE, Pascale BACQUEVILLE, Martine GHENASSIA

Absent(s) : Betty HANAUER-BEASLAY, André LEFEVRE

Secrétaire de séance : Evelyne POIGNON

Nombre de Conseillers en

Exercice : 23

Présents : 15

Votants : 17

Le Maire certifie avoir fait afficher aujourd'hui, à la porte de la Mairie, le compte rendu de la délibération ci-contre et qu'il n'a été fait aucune observation.

Fait à CHAUMONTEL,
Le 24 mars 2017

Le Maire,
Sylvain SARAGOSA

oo oo oo oo oo oo oo

Vu le code général des collectivités territoriales ;

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 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;

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 d'Etat ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

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 l'avis favorable du comité technique en date du 28 février 2017 ;

Considérant que toutes ces nouvelles dispositions ont pour objectif de supprimer de nombreuses primes existant préalablement (PFR, IPF, IFTS, IEM, IAT, PSR et ISS, indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir) afin de simplifier le dispositif et de s'y substituer ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, IFSE) ; cette indemnité repose d'une part sur une formalisation précise des critères professionnels et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;

Considérant qu'à cette IFSE peut s'ajouter un complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CI) ;

Considérant que ce nouveau régime indemnitaire a pour diverses finalités :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité
- reconnaître la spécificité de certains postes
- susciter la motivation, l'engagement, valoriser l'ancienneté et l'expérience professionnelle
- donner de la lisibilité sur les primes du personnel et ainsi accroître la transparence de la gestion de la masse salariale
- renforcer l'attractivité de la Commune de Chaumontel
- fidéliser les agents méritants
- distinguer les agents entre eux en fonction des postes occupés et des résultats obtenus en regard des objectifs professionnels assignés
- favoriser une équité de rémunération entre services et filières

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composée de deux parts selon les modalités ci-après :

Le Maire propose à l'assemblée :

Article 1 : Bénéficiaires

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants : Attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, animateurs, adjoints d'animation, ATSEM, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques territoriaux (dans l'attente de la sortie de textes futurs).

Article 2 : Parts et plafonds

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part **fixe** (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part **variable** (CI) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable ne peut excéder 50% du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet ; ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Le montant attribué individuellement est fixé par arrêté municipal.

Article 3 : Définition des groupes et des critères

Définition des groupes de fonction : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes, éventuellement décomposés en sous-groupes au regard des critères professionnels suivants (cf annexe 1) :

Catégorie A-Un groupe :

Direction Générale, direction de pôle, chargé de mission : responsabilités hiérarchiques, management opérationnel et stratégique, fonctions d'encadrement d'équipes nombreuses, pilotage, conduite de projets, conception des politiques locales, formation d'autrui

Catégorie B-Deux Groupes :

B1/Chef de service ou de structure/Coordinateur

B2/Poste d'instruction avec expertise et/ou d'animation

Catégorie C- Deux groupes :

C1/Responsable d'équipes, responsable comptable, marchés publics, RH, secrétariat général, urbanisme

C2/Agent d'exécution

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emplois de référence.

Définition des critères pour la part fixe (IFSE) : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilités
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- Les qualifications requises

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable notamment avec :

- Indemnité de changement de résidence,
- Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement à la performance collective des services,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (IHTS, heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.
- La prime bi-annuelle, avantage collectivement acquis avant l'entrée en vigueur de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Définition des critères pour la part variable (CI) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation lors de l'entretien annuel professionnel :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

Article 4 : Sort des primes en cas d'absence

Le versement de ce nouveau régime indemnitaire sera suspendu prorata temporis (mais avec la déduction d'une franchise de 3 jours pour le seul cas du congé de maladie ordinaire), pour tout congé de maladie ordinaire, congé de longue durée, accident de service, maladie professionnelle, VAE ou bilan de compétences. Exception faite du congé maternité, du congé paternité, du congé pour adoption, des congés annuels, des jours d'ARTT, des jours de récupération, d'autorisations spéciales d'absence (ASA) et de formation professionnelle.

Le Conseil municipal ;
Après en avoir délibéré ;
A l'unanimité :

DECIDE :

- **d'adopter** le régime indemnitaire ainsi proposé,
- **de maintenir** le régime indemnitaire antérieur pour les indemnités cumulables avec le RIFSEEP éventuellement allouées à l'ensemble des agents, pour la filière police municipale et le personnel de la filière technique dans l'attente de la sortie de textes futurs,

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la Commune de Chaumontel.

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits et ont, les membres présents, signé après lecture faite.

Le Maire,