

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Date de convocation	30 Mars 2021
~~~~~	
Date d'affichage	30 Mars 2021
~~~~~	
Nombre de conseillers	
~~~~~	
En exercice	29
Présents	26
Votants	29

**CONSEIL MUNICIPAL**  
**SEANCE DU 7 AVRIL 2021 A 19 H 00**

**La séance est présidée**  
**par Madame Sylvie BUTIN, Maire.**

**ÉTAIENT PRESENTS :**

Mesdames BUTIN – LAINÉ - LANGE - BIEN – MATHIEU – DUBOIS – LAQUIEZE -  
ABITBOL - PIRSON – LEGER – CHARPENTIER – BECRET - GOUVENAUX - PEREZ  
Messieurs GAINETTE - GAUMONT - BRUNI – MAÏDA – CHAUFFERT – PIGNY  
HATAT – DOMANGE - CHERRONNET – LOMBARD - LEGER – KISKELL

**POUVOIR :**

Madame VIRASSAMY PADEYEN à Madame Rose-Marie LAINÉ  
Monsieur Éric DECLUY à Monsieur Michel BRUNI  
Monsieur José KAPPÉ SOPIO à Monsieur Jean-Pierre MAÏDA

**SECRETAIRE DE SEANCE :**

Monsieur Paul LEGER a été désigné secrétaire de séance.



Le procès-verbal de la séance du 17 Février 2021 a été approuvé à l'unanimité

**N° 2021/25 – OBJET : MISE EN PLACE DU RIFSEEP**

**REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES  
SUJETIONS DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

**N° 2021/25 – OBJET : MISE EN PLACE DU RIFSEEP  
REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES  
SUJETIONS DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 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'Etat,

Vu l'ensemble des arrêtés ministériels pris pour l'application, aux différents de corps de la Fonction Publique d'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 précité,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),

Vu l'avis du Comité Technique en date du 25 mars 2021 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et,
- d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

**Il est proposé à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.**

## **1. Les bénéficiaires**

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- aux agents stagiaires, titulaires à temps complet, à temps non-complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail),
- aux agents contractuels de droit public sur des postes permanents exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné à temps complet, à temps non-complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail),
- en plus des conditions mentionnées ci-dessus, le C.I.A. sera versé aux agents en activité à la date du versement et au prorata de la date d'entrée dans la Collectivité.

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur relatives au R.I.F.S.E.E.P. et, compte-tenu des corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire, le R.I.F.S.E.E.P. est instauré pour les cadres d'emplois concernés à la date de la délibération.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximaux spécifiques.

## **2. Clause de sauvegarde**

Conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante décide de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

Chaque agent bénéficiaire se voit ainsi garantir le maintien – au minimum – du montant total de son régime indemnitaire antérieur, perçu au jour de la présente délibération.

## **3. L'I.F.S.E.**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir d'une grille de critères tenant compte de l'encadrement, la technicité, l'expertise et les sujétions particulières.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise,
- La connaissance de l'environnement de travail,
- L'approfondissement des savoirs
- Les conditions d'acquisitions de l'expérience,
- Les formations réalisées,

L'IFSE fera 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.

Groupe	Fonction/Emploi	Critère 1 Encadrement coordination	Critère 2 Technicité Expertise Qualifications	Critère 3 Sujétions particulières Contraintes liées au poste
A0	Directeur Général des services	Management stratégique, transversalités, arbitrages, détermination et mise en œuvre de politiques transversales	Connaissances multi domaines, responsabilités juridiques et financières	Plurivalence et poly compétence, Grande disponibilité
A1	Directeur des services techniques	Encadrement, décisions engageant la collectivité	Expertise sur le(s) domaine(s), responsabilité juridique et financière	Polyvalence, Grande disponibilité, Aide à la décision
A2	Directeur/Responsable d'un service	Veille stratégique Suppléance de direction	Gestion de dossiers stratégiques nécessitant analyse et expertise	Grande disponibilité
A3	Adjoint d'un Directeur		Gestion de dossiers nécessitant analyse	Disponibilité régulière
A4	Assistant Socio-éducatif			Disponibilité
B0	Chef de service	Encadrement d'équipe(s)	Technicité sur le(s) domaine(s)/ Adaptation	Disponibilité régulière
B1	Chef de service/ coordinateur	Responsable / référent d'un domaine spécifique / coordination	Connaissances particulières liées aux fonctions / Adaptation/ technicité	Adaptation aux contraintes particulières du service, Respect de délais imposés
B2	Responsable d'un secteur spécifique	Expertise, gestion, pilotage		
B3	Assistant de direction ou de service		Adaptation / Technicité	
C0	Chef d'équipe /Assistant de direction à forte expertise	Encadrement de proximité, Poste avec responsabilité technique ou administrative	Poste requiert une forte expertise	Missions spécifiques, pics d'activité, charge de travail
C1	Agent en charge de la coordination d'une équipe, gestionnaire, poste à expertise, domaine de compétences particulier	Coordination d'une équipe, poste avec responsabilité technique ou administrative	Poste requiert une expertise	Missions spécifiques, charge de travail, environnement de travail
C2	Agent exerçant uniquement des fonctions d'exécution en autonomie et/ou une spécificité dans la tâche à accomplir	Poste avec des responsabilités techniques ou administratives	Connaissances du métier / Qualification professionnelle	Contraintes particulières de service
C3	Agents opérationnels spécialisés		Connaissances particulières liées à la fonction	Missions spécifiques Travail horaires imposés
C4	Agents opérationnels non spécialisés (principalement des tâches d'exécution)		Connaissances liées aux tâches à réaliser	Adaptation à des tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et son exécution

**Montants maximum annuels :** Conformément au principe de libre administration, les montants planchers ne sont pas applicables à la Fonction Publique Territoriale.

	groupes	plafond Etat	plafond collectivité IFSE
catégorie A			
	A0	36210	24500
	A1	36210	20500
	A2	32130	15000
	A3	25500	8000
	A4	20400	7000
Catégorie B			
	B0	17480	7000
	B1	16015	5500
	B2	14650	5200
	B3	14650	3380
Catégorie C			
	C0	11340	3380
	C1	11340	3120
	C2	10800	2600
	C3	10800	1850
	C4	10800	1600
Catégorie C logés			
	C0	7090	
	C1	7090	
	C2	6750	
	C3	6750	
	C4	6750	1440

**Part de l'IFSE régie :** L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires responsables d'une régie. Elle est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur (titulaire).

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550

### **Périodicité et modalités du versement de l'IFSE :**

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel et sera proratisé en fonction du temps de travail.

Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE seront fonction des motifs des congés et absences de la manière suivante :

Pendant les périodes d'absences pour congés annuels, jours ARTT, congés de maternité, paternité ou adoption, absences pour enfants malades et autorisations exceptionnelles d'absences, l'IFSE sera maintenue intégralement. Les absences liées aux arrêts "Covid 19" ne sont pas comptabilisés.

- En cas de maladie ordinaire, seront appliquées les conditions suivantes :
  - < ou égale à 5 jours ouvrés travaillés (du lundi au vendredi): 100 % de la part fixe mensuelle
  - 6 à 10 jours ouvrés travaillés (du lundi au vendredi): 75 % de la part fixe mensuelle
  - Au-delà de 10 jours ouvrés travaillés (du lundi au vendredi): 50% de la part fixe mensuelle
  - Au-delà de 90 jours calendaires: le versement de l'IFSE suivra le traitement
- En cas de maladie ordinaire suite à hospitalisation, de congé pour accident de service / de trajet l'IFSE suivra le traitement
- En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, ou maladie professionnelle reconnue, le versement de l'IFSE sera égal à 50% au-delà de 6 mois.
- Le versement de l'IFSE sera suspendu pendant les autres congés et notamment le congé de formation professionnelle.

Il est précisé qu'il s'agit de jours ouvrés / travaillés et que le nombre de jours est calculé chaque mois.

Dans tous les cas, le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail, notamment en cas de temps partiel, temps non complet, temps partiel thérapeutique. Cette proratisation sera réalisée selon les mêmes modalités que la rémunération principale.

Toute absence irrégulière donnera lieu à l'application de la règle du service fait (article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations du fonctionnaire et article 87 de la loi du 26 janvier 1984 pourtant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

- **Suspension du régime indemnitaire**
  - l'exclusion temporaire de fonctions est une période durant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération.
  - pendant la suspension de fonction, les primes liées à l'exercice effectif des fonctions sont supprimées.
  - les jours de grève, font l'objet d'une retenue sur la rémunération en l'absence de service fait. Les faits de grève entraînent une retenue pour absence de service fait, qui est assise sur l'ensemble de la rémunération, y compris les primes et indemnités

**Exclusivité :** L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Cependant, il est proposé la mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie ».

Cette « IFSE régie » sera versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur titulaire, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds règlementaires prévus au titre de la part fonctions.

**Attribution :** L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

#### 4. LE C.I.A.

Le complément indemnitaire annuel est versé en prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Des plafonds sont prévus règlementairement pour le CIA :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le versement est effectué en une fraction dans un cadre annuel

Doivent être appréciés : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service (sachant que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet de service peut être valorisé).

La part CIA est facultative et non reconductible tous les ans. Elle est réévaluée chaque année si elle est envisagée.

Elle n'est pas versée en cas de de congé de longue maladie, de congé de grave maladie ou de congé de longue durée.

Elle est appréciée sur l'année N-1. Il est proposé pour l'évaluer de retenir le critère de l'engagement professionnel. La part du CIA sera modulée en fonction de l'engagement induite par l'assiduité. Ainsi le CIA se verra moduler de la façon suivante :

Absences (jours ouvrés travaillés du lundi au vendredi)	CIA
0 à 5 jours	100%
6 à 10 jours	80%
11 à 15 jours	50%
16 à 20 jours	30%
au-delà de 20 jours ouvrés travaillés du lundi au vendredi	0%

Les absences pour congés annuels, jours ARTT, congés de maternité, paternité ou adoption, absences pour enfants malades (les 3 premiers) et autorisations exceptionnelles d'absences ne sont pas comptabilisés. Les absences liées aux arrêts "Covid 19" ne sont pas comptabilisés.

Le montant du CIA sera proratisé en fonction du temps de travail, notamment en cas de temps partiel, temps non complet, temps partiel thérapeutique.

Le CIA, s'il est envisagé, sera versé en juillet sur la base de l'année antérieure.

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer le montant du CIA en fonction des critères déterminés. L'autorité Territoriale est la seule compétente pour attribuer ou moduler le CIA.

	groupes	plafond collectivité IFSE	CIA
catégorie A			
	A0	24500	3675
	A1	20500	3075
	A2	15000	2250
	A3	8000	1200
	A4	7000	1050
Catégorie B			
	B0	7000	840
	B1	5500	660
	B2	5200	624
	B3	3380	405,6
Catégorie C			
	C0	3380	338
	C1	3120	312
	C2	2600	260
	C3	1850	185
	C4	1600	160
Catégorie C logés			
	C0		
	C1		
	C2		
	C3		
	C4	1440	144

Considérant l'avis favorable de la commission « Ressources humaines » réunie le 25 Mars 2021,

Après en avoir délibéré, il est proposé au Conseil Municipal :

⇒ d'**INSTAURER** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel « R.I.F.S.E.E.P. » à compter du 1^{er} Juillet 2021,

⇒ de **METTRE** en place l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

⇒ de **PREVOIR** la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, du montant antérieur plus élevé de leur régime indemnitaire en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Il est précisé que dans ce cas de figure, le CIA n'est pas applicable.

⇒ de **DIRE** que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

Les conclusions du rapport mises aux voix sont adoptées :

Pour	29
Abstention	0
Contre	0

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.

Pour extrait conforme

Le Maire,

Sylvie BUTIN

Nota : Le Maire certifie que le compte-rendu du Conseil Municipal a été affiché à la porte de la Mairie **le 8 Avril 2021**.

Pour extrait conforme

Le Maire,

Sylvie BUTIN