

**DÉPARTEMENT DE L'ISÈRE**

**COMMUNE DE LE CHEYLAS – 38570**

**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

**Séance du 19 Janvier 2021**

L'an deux mil vingt et un le dix neuf janvier à 20 heures 30, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Roger COHARD, Maire

Présents : Mmes et MM Roger COHARD, Valérie GUGLIELMO-VIRET, Philippe DALBON, Marie-Claude CERANA, Pierre BARUZZI, Stéphanie MENGOLLI, Karim DALIBEY, Amina GHAFIR, Jérôme LOOSDREGT, Véronique DUMINI, Alexandre ASTOLFI, Florence FAIS, Michel SALVI, Audrey BUISSON, Thierry GALIFOT, Christel METAY, Gérard MARTINEZ, Mme Audrey MARRON, Martine PUGLISI, François DERAÏN, Anne LAURENT, Sébastien PLISSON,

Ont donné procuration : /

Excusés : M. Mickaël MORIN

Secrétaire de séance : M. François DERAÏN

Nombre de conseillers municipaux en exercice	Date de la convocation	Date d'affichage de la convocation	Date d'affichage des délibérations
23	Vendredi 15 Janvier 2021	Vendredi 15 Janvier 2021	Mardi 26 janvier 2021

**2- Mise en place du R.I.F.S.E.E.P. (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)**

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,

Vu le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés,

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements locaux et assimilés,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°92-681 du 20 juillet 1992 relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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'État,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant 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'État,

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu les arrêtés ministériels pris en application du décret n°67-624 précité et notamment ceux en date du 2 décembre 1969, 13 janvier 1972, 11 août 1975, 25 septembre 1989, 20 février 1996, 7 octobre 1996 et du 30 août 2001,

Vu l'arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié fixant le taux de l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et des régisseurs de recettes,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'État des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'État relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application aux corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du 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'État,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application aux corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du 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'État,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du 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'État,

Vu la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la Fonction Publique d'État (FPE),

Vu l'avis favorable des deux collèges du comité technique en date du 8 janvier 2021,

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale,

Considérant qu'au sein de la fonction publique territoriale, le R.I.F.S.E.E.P. s'applique compte tenu du principe de parité, selon lequel le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes et au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales,

Considérant l'application progressive de la réforme du R.I.F.S.E.E.P. dans la fonction publique territoriale,

Considérant que le R.I.F.S.E.E.P. n'est pas, à ce jour, applicable à tous les agents territoriaux,

Considérant les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés après en avoir délibéré,

La commune a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le R.I.F.S.E.E.P., afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chaque fonction dans l'organigramme et reconnaître ses spécificités,
- susciter l'engagement des collaborateurs.

Le R.I.F.S.E.E.P. se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Le R.I.F.S.E.E.P. a été créé dans le but de rationaliser le régime indemnitaire existant, il se substitue à toutes autres primes et indemnités de même nature.

Ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a été instauré par le décret du 20 mai 2014.

### **Il se compose de deux parts :**

- une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) obligatoire et fixe, qui tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Les montants versés individuellement sont définis par un arrêté de l'autorité territoriale,

- un Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) facultatif et variable, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Les montants versés individuellement sont définis par un arrêté de l'autorité territoriale.

Ces dispositions indemnitaires doivent faire l'objet d'une décision expresse du conseil municipal, fixant la nature, les conditions d'attribution et le montant des indemnités et primes applicables à ses agents, dans le cadre des textes réglementaires.

La présente délibération a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre du cadre indemnitaire applicable aux agents.

### **1/BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF**

#### **a) Champ des bénéficiaires**

Il s'applique aux personnels en position d'activité au sein de la commune ayant qualité de fonctionnaire titulaire, stagiaire dans l'emploi à l'exception des agents mis à disposition de la collectivité.

Les agents contractuels de droit public bénéficient également du R.I.F.S.E.E.P. afférent à leur cadre d'emplois dans la mesure où ils peuvent justifier d'une durée minimum de 6 mois continus d'ancienneté au sein de la collectivité et que leur contrat le prévoit.

Pour l'ensemble des bénéficiaires, il s'applique aux agents à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel au prorata du temps de travail.

Sont exclus du versement du régime indemnitaire, les contractuels recrutés sous contrat de droit privé, d'apprentissage, contrat aidé ainsi que les agents vacataires.

Toutefois, ces agents de droit privé peuvent, cependant, si la réglementation le permet, percevoir une gratification prévue préalablement dans le contrat qui les lie à la collectivité.

#### **b) Cadres d'emplois concernés par le R.I.F.S.E.E.P.**

Ce dispositif sera susceptible d'être complété par délibérations ultérieures en cas de recrutements d'agents relevant d'autres emplois et cadres d'emplois.

Il est proposé au conseil municipal d'instituer, sous réserve, d'entrée en vigueur de la publication des arrêtés ministériels d'application du R.I.F.S.E.E.P., les indemnités suivantes au profit des agents de la commune.

Ainsi, les cadres d'emplois et catégories, ci-après, relèvent, pour notre collectivité, du champ d'application du R.I.F.S.E.E.P., sous réserve de la parution des textes réglementaires :

##### **➤ FILIÈRE ADMINISTRATIVE :**

- Attachés territoriaux (catégorie A),
- Rédacteurs territoriaux (catégorie B),
- Adjointes administratifs territoriaux (catégorie C).

##### **➤ FILIÈRE TECHNIQUE :**

- Ingénieurs territoriaux (catégorie A),
- Techniciens territoriaux (catégorie B),
- Agents de maîtrise territoriaux (catégorie C),
- Adjointes techniques territoriaux (Catégorie C).

##### **➤ FILIÈRE CULTURELLE - ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE :**

- Professeurs territoriaux d'enseignement artistique (Catégorie A), (en attente)
- Assistants territoriaux d'enseignement artistique (Catégorie B) (en attente).

➤ **FILIERE CULTURELLE - PATRIMOINE ET BIBLIOTHEQUES :**

- Attachés de conservation de patrimoine (Catégorie A),
- Bibliothécaires territoriaux (catégorie A),
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (catégorie B),
- Adjointes territoriaux du patrimoine (catégorie C).

➤ **FILIERE ANIMATION :**

- Animateurs territoriaux (catégorie B),
- Adjointes d'animation territoriaux (catégorie C).

➤ **FILIERE MEDICO-SOCIALE :**

- Psychologues territoriaux (catégorie A),
- Puéricultrices (catégorie A),
- Infirmiers territoriaux (catégorie B),
- Auxiliaires territoriaux de puériculture (catégorie C).

➤ **FILIERE SOCIALE :**

- Educateurs territoriaux de jeunes enfants (catégorie A),
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C),
- Agents sociaux territoriaux (catégorie C).

➤ **FILIERE SPORTIVE :**

- Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives (catégorie B),
- Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (catégorie C).

Enfin, il est précisé que la filière police municipale ne relève pas du R.I.F.S.E.E.P.. En conséquence, ces agents continuent de bénéficier de l'ensemble des primes et indemnités qui leur sont actuellement attribuées.

**2/ DISPOSITIF DU R.I.F.S.E.E.P. - PART INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)**

L'I.F.S.E. constitue la part principale du R.I.F.S.E.E.P.. Elle est allouée aux agents mentionnés au paragraphe 1a) et b) en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires et agents publics, en application des dispositions du décret N°2014-513 du 20 mai 2014. Cette part fixe I.F.S.E. liée aux fonctions est modulée en tenant compte de l'expérience professionnelle de l'agent déterminée sur la base de critères. Celle-ci peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances assimilées par l'agent. Elle ne doit pas être confondue avec l'ancienneté (qui se matérialise par les avancements d'échelon ou de grade) ou la manière de servir de l'agent (C.I.A.).

**Il a été décidé de valoriser l'expérience professionnelle selon les modalités suivantes :**

- Agents de catégories A et B : l'expérience professionnelle représentera 20% maximum de la part fixe de l'I.F.S.E.. Ce pourcentage sera déterminé selon 4 critères représentant chacun 5% maximum.
- Agents de catégories C : l'expérience professionnelle représentera 30 % maximum de la part fixe de l'I.F.S.E.. Ce pourcentage sera déterminé selon 6 critères représentant chacun 5 % maximum.

Il est précisé que lors de la mise en application initiale du R.I.F.S.E.E.P. au 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'appréciation de cette part de l'I.F.S.E. relative à l'expérience professionnelle ne peut pas être établie et qu'en conséquence, elle sera déterminée et versée en fin d'année 2021. Les critères d'attribution des 20 et 30 % de majoration de la part fixe I.F.S.E. liée aux fonctions seront déterminés en concertation avec les chefs de service et les représentants du personnel.

Ainsi, pour chaque agent, l'I.F.S.E. sera composée d'une part fixe liée à sa fonction déterminée au moyen de la cotation de son poste et d'une part modulée en fonction de son expérience professionnelle établie selon des critères.

Concernant la part fixe de l'I.F.S.E., celle-ci est corrélée à la fonction de l'agent et rattachée à un groupe de fonctions. En effet, pour déterminer le socle indemnitaire alloué à chaque agent, les fonctions occupées par les agents sont réparties dans des groupes au regard de critères professionnels. Le montant d'I.F.S.E. octroyé à chaque agent est donc calibré selon le groupe dans lequel il est classé. Les arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions par corps (cadres d'emplois pour la fonction publique territoriale). Ces arrêtés prévoient également les montants maxima (plafonds) afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maxima (plafonds) applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service. Ces arrêtés sont applicables à la fonction publique territoriale au regard des équivalences avec la fonction publique de l'État des cadres d'emplois.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés. Concrètement, la collectivité a réparti les postes par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste.

Les fonctions sont classées (cotées), sur la base d'une grille de critères et sous-critères en prenant en compte les éléments suivants :

- L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception,
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Afin de procéder à la répartition des postes dans les groupes de fonctions (A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3, C1 et C2), la collectivité a déterminé en concertation avec les responsables de services et les représentants du personnel, un tableau de sous-critères dotés de points. Chaque poste a ensuite bénéficié d'une affectation de points en fonction de ses missions, conduisant à une cotation.

Cette cotation a permis d'intégrer le poste à un groupe de fonctions et également de déterminer son niveau d'I.F.S.E. (les points attribués sont multipliés par une valeur financière déterminée par groupe de fonctions).

Chaque groupe de fonctions se voit allouer un montant plafond de régime indemnitaire, établi dans la limite des plafonds réglementaires. Tous les agents relèveront d'un groupe de fonctions et se verront attribuer une part d'I.F.S.E. propre à la fonction qu'ils occupent, majorée de leur expérience professionnelle. L'I.F.S.E., ainsi calculée, sera attribuée par arrêté individuel.

a) Dispositions générales

Catégorie statutaire + exemples de cadres d'emploi	Groupes de fonctions	<b>Fonction et critères définis dans la collectivité</b> <b>Les critères réglementaires :</b> - Encadrement - Technicité et Expertise - Sujétions particulières	<b>I.F.S.E.</b>  <b>Plafond global Annuel (brut)</b>
<b>A</b> (DGS - Attaché - Ingénieur - Puéricultrice - Éducatrice de jeunes enfants)	<b>A1</b>	Direction générale *	24 000€
		211 à 250	
	<b>A2</b>	Direction de Pôle avec encadrement	18 000€
		191 à 210	
	<b>A3</b>	Direction de pôle ou service avec encadrement	15 000€
		161 à 190	
	<b>A4</b>	Direction/Direction adjointe de pôle, service ou équipement avec encadrement	13 000€
		0 à 160	
<b>B</b> (Rédacteur - animateur - Technicien - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques - Éducateur des activités physiques et sportives)	<b>B1</b>	Direction/direction adjointe de pôle, de service ou d'équipement Fonctions expertes et/ou d'encadrement	12 000€
		151 à 160	
	<b>B2</b>	Direction/direction adjointe de service ou d'équipement Fonctions expertes et/ou d'encadrement	11 000€
		131 à 150	
	<b>B3</b>	Responsable/responsable adjoint de service ou d'équipement Fonctions expertes et/ou d'encadrement	10 000€
		0 à 130	
<b>C</b> (Adjoint administratif - Agent de maîtrise - Adjoint technique - Agent social - ATSEM - Adjoint d'animation - Adjoint du patrimoine - Auxiliaire de puériculture)	<b>C1</b>	Fonctions avec qualifications et/ou sujétions particulières	9 000€
		61 à 130	
	<b>C2</b>	Fonctions opérationnelles	6 000€
		0 à 60	

Il est précisé que les agents inaptes à leur poste, positionnés en sureffectif ou effectuant des missions ponctuelles dans le cadre d'un parcours de repositionnement professionnel bénéficient, dans tous les cas, du montant afférent à la classification du dernier poste sur lequel ils étaient affectés.

Le plafond global annuel est une enveloppe incluant l'I.F.S.E. fonction, la valorisation de l'expérience professionnelle et les éventuelles majorations évoquées dans le 3/ de la présente délibération.

### \*Emplois fonctionnels

Aux termes du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et du décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, les fonctionnaires titulaires nommés sur un emploi fonctionnel, bénéficient, sous réserve du respect des dispositions du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 4 du décret n°87-1101, du régime indemnitaire de leur grade d'origine. Le montant attribué à chaque bénéficiaire est fixé par l'autorité territoriale, dans la limite des maxima prévus par les textes, sauf dans les cas prévus à l'article 5 dudit décret. Il est précisé que la prime de responsabilité liée aux emplois fonctionnels allouée au maximum (15% du traitement soumis à pension), conformément au décret susvisé est cumulable avec le régime indemnitaire du groupe de fonction de rattachement.

Les agents contractuels recrutés sur emplois fonctionnel au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 relative aux statuts de la fonction publique territoriale bénéficient du régime indemnitaire fixé en référence au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ou des ingénieurs en chef territoriaux.

### b) Modalités de versement

Les montants sont versés mensuellement et proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, notamment pour les agents à temps partiel et à temps non complet.

Concernant les temps partiels, la fraction indemnitaire est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service qu'ils effectuent et la durée hebdomadaire de service d'un agent à plein traitement (exemple un agent à 50% de temps de travail aura 50 % de régime indemnitaire). Toutefois, pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 80%, la fraction suit le sort du traitement et est égale aux 6/7<sup>èmes</sup> des primes et indemnités. Pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 90%, la fraction suit le sort du traitement et est égale aux 32/35<sup>èmes</sup> des primes et indemnités.

Quant au temps partiel thérapeutique, le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.

Enfin, s'agissant de la maladie, en l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale, le maintien du régime indemnitaire n'est, en principe, pas possible. Cependant, l'assemblée délibérante peut en prévoir le versement.

En cas de congé de longue maladie, congé de grave maladie ou congé de longue durée, le versement du R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E. et C.I.A.) est suspendu. Toutefois, afin de préserver la situation des agents placés rétroactivement dans un de ces congés, la totalité des primes et régimes indemnitaires d'ores et déjà versée sera conservée par l'agent. Ces éléments de rémunération accessoires lui demeureront acquis sur la période écoulée.

Concernant notre collectivité, sauf dispositions particulières, il est décidé que le versement de l'I.F.S.E. sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant : les congés annuels ; les autorisations exceptionnelles d'absence ; les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption ; l'arrêt maladie ordinaire, l'accident de service, le congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et la maladie professionnelle.

Le versement suivra le sort du traitement en cas de sanction disciplinaire (par exemple exclusion, suspension,...).

En cas de grève et en l'absence de service fait, les jours de grève font l'objet d'une retenue qui est assise sur l'ensemble de la rémunération et notamment l'I.F.S.E.. La retenue s'opère au prorata de la durée de l'absence.

#### c) Réexamen de l'I.F.S.E.

L'I.F.S.E. sera réexaminée dans les cas suivants :

- révision de la fiche de poste, changement de service,
- changement de fonctions et de groupe de fonctions,
- changement de grade à la suite d'une promotion, réussite à concours ou examen.

En cas de mutation interne et de changement de fonction et éventuellement de groupe de fonctions, l'agent conservera à titre personnel a minima l'I.F.S.E. correspondant à sa fonction antérieure.

Par ailleurs, en dehors de ces changements, afin de prendre en compte l'expérience professionnelle, le réexamen de l'I.F.S.E. s'effectuera tous les 2 ans. Toutefois, le principe du réexamen du montant de l'I.F.S.E. n'implique pas une revalorisation automatique.

#### d) Maintien à titre personnel

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 5111-7-1 du CGCT, les agents qui y ont intérêt, conservent leur niveau de régime indemnitaire (RI) antérieur au travers d'une indemnité de maintien, dans la limite des plafonds réglementaires, lorsque ce montant, sur la base d'un temps complet, se trouve diminué suite à la mise œuvre des nouvelles dispositions. En effet, les agents intégrant un groupe de fonctions occasionnant une perte de régime indemnitaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, maintenant l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au R.I.F.S.E.E.P.. A ce titre, un complément d'I.F.S.E mensuel lui sera versé.

Dans l'hypothèse d'une mobilité à l'initiative de l'agent :

- dans un groupe fonctions supérieur, une réévaluation du maintien à titre personnel de l'I.F.S.E. sera effectuée,
- dans un groupe fonctions inférieur, le maintien du RI sera conservé.

Il est précisé que le maintien à titre individuel est déterminé en fonction de l'intégralité de l'I.F.S.E. (part fonction liée à la cotation du poste et part expérience professionnelle).

Cette indemnité étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaîtra au départ de l'agent. Par ailleurs, en cas de changement de fonctions de l'agent, elle sera modulée à la hausse ou à la baisse selon la cotation de son nouveau poste.

### **3/ MAJORATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE LIÉ À LA FONCTION**

Dans la limite du plafond global déterminé par groupes de fonctions au 2/a) et des plafonds réglementaires, l'I.F.S.E. pourra faire l'objet de majoration, au titre de missions supplémentaires ou sujétions.

Les missions ou sujétions évoquées sont réalisées à la demande du chef de service sur autorisation de l'autorité territoriale, laquelle déterminera si l'agent remplit les conditions et peut ainsi prétendre à l'attribution d'une majoration.

#### **- Tutorat de stage (hors maître d'apprentissage)**

Pour les agents assumant les fonctions de tuteurs de stage, il est alloué une indemnité mensuelle de 90€ nets.

L'indemnité de tutorat de stage est octroyée au tuteur principal, désigné dans la convention, de :

- stagiaires élèves ou étudiants (hors apprentis) réalisant un stage pratique professionnalisant obligatoire et inclus dans un cursus scolaire ou universitaire,
- stagiaires inscrits dans un processus de reconversion ou de parcours de formations professionnelles,
- de contrat d'accompagnement dans l'emploi,
- engagés service civique.

Les stages type « découverte du métier » sont exclus de cette majoration.

Le montant mensuel de la prime de tutorat est indépendant du nombre de personnes tutorées.

#### **- Intérim d'un poste d'encadrement ou opérationnel**

Les agents assurant l'intérim d'un poste d'encadrement ou opérationnel percevront à ce titre, pendant un temps déterminé en fonction des besoins, l'indemnité mensuelle suivante :

- pour l'exercice de fonctions d'un directeur, directeur adjoint ou d'un chef d'équipe : 250€ nets
- pour l'exercice de fonctions opérationnelles : 150€ nets

#### **- Majoration de régisseur**

La majoration des régisseurs est versée aux agents remplissant les responsabilités de régisseurs d'avances et/ou de recettes. Le régisseur suppléant perçoit le montant annuel alloué au régisseur titulaire au prorata du nombre de jours où il a pourvu son remplacement.

Le montant annuel de la majoration versée annuellement à terme échu après service fait est fixé, conformément à la réglementation en vigueur, comme suit :

<b>Montant de la régie d'avances ou de recettes</b>	<b>Montant annuel de l'indemnité de responsabilité de régisseur</b>
Jusqu'à 1 220,00€	110€
De 1 221,00€ à 3 000,00€	110€
De 3 001,00€ à 4 600,00€	120€
De 4 601,00 à 7 600,00€	140€
De 7 601,00€ à 12 200,00€	160€
De 12 201,00€ à 18 000,00€	200€

#### **4/ DISPOSITIF DU R.I.F.S.E.E.P. - PART COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)**

Le C.I.A., part facultative du R.I.F.S.E.E.P., pourra être versé, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. Son montant est non reconductible d'une année sur l'autre, il est réévalué chaque année.

Le montant individuel, sera compris entre 0% et 100% dans la limite d'un plafond annuel maximal fixé par l'assemblée délibérante.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales.

Le décret instaurant l'entretien professionnel précise les critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, en fonction de la nature des tâches qui leurs sont confiées et du niveau de responsabilités qu'ils assument :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement et d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le C.I.A. peut également tenir compte des « résultats collectifs de service ».

Les collectivités territoriales peuvent donc utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et moduler le versement du C.I.A..

Concernant notre collectivité, les sous-critères utilisés pour l'appréciation des résultats seront déterminés courant de l'année 2021 avec les responsables de service et les représentants du personnel.

a) Dispositions générales

<b>Catégorie statutaire</b> + exemples de cadres d'emploi	<b>Groupes</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA COLLECTIVITÉ</b>  (Cf. ENTRETIEN PROFESSIONNEL) = 4 critères réglementaires + sous-critères à définir	<b>C.I.A. PLAFOND GLOBAL MAXIMAL (brut)</b>
<b>A</b> (DGS – Attaché – Ingénieur – Puéricultrice – Educatrice de jeunes enfants)	<b>A1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Résultats professionnels et réalisations des objectifs</b></li> <li>• <b>Compétences professionnelles et techniques</b></li> <li>• <b>Qualités relationnelles</b></li> <li>• <b>Capacité d'encadrement ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b></li> </ul>	<b>4 230 €</b>
	<b>A2</b>		<b>3 170 €</b>
	<b>A3</b>		<b>2 640 €</b>
	<b>A4</b>		<b>2 290 €</b>
<b>B</b> (Rédacteur – Animateur – Technicien – Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques – Éducateur des activités physiques et sportives)	<b>B1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Résultats professionnels et réalisations des objectifs</b></li> <li>• <b>Compétences professionnelles et techniques</b></li> <li>• <b>Qualités relationnelles</b></li> <li>• <b>Capacité d'encadrement ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b></li> </ul>	<b>1 630 €</b>
	<b>B2</b>		<b>1 500 €</b>
	<b>B3</b>		<b>1 360 €</b>
<b>C</b> (Adjoint administratif - Agent de maîtrise - Adjoint technique - Agent social – ATSEM – Adjoint d'animation – Adjoint du patrimoine – Auxiliaire de puériculture)	<b>C1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Résultats professionnels et réalisations des objectifs</b></li> <li>• <b>Compétences professionnelles et techniques</b></li> <li>• <b>Qualités relationnelles</b></li> <li>• <b>Capacité d'encadrement ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b></li> </ul>	<b>1 000 €</b>
	<b>C2</b>		<b>660 €</b>

Le plafond global annuel est fixé par la collectivité dans la limite des plafonds réglementaires. Il constitue une enveloppe incluant d'une part, une fraction du C.I.A relative aux résultats individuels et éventuellement d'autre part, une fraction du C.I.A. liée aux résultats collectifs. Chaque année, l'autorité territoriale déterminera la part réservée à chaque fraction.

b) Modalités de versement

Le C.I.A. sera versé annuellement en année N+1 et proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, notamment pour les agents à temps partiel et à temps non complet.

Concernant les temps partiels, la fraction indemnitaire est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service qu'ils effectuent et la durée hebdomadaire de service d'un agent à plein traitement (exemple un agent à 50% de temps de travail aura 50 % de régime indemnitaire). Toutefois, pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 80%, la fraction suit le sort du traitement et est égale aux 6/7<sup>èmes</sup> des primes et indemnités. Pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 90%, la fraction suit le sort du traitement et est égale aux 32/35<sup>èmes</sup> des primes et indemnités.

En cas d'absence liée à la maladie quelle qu'en soit la nature, d'une durée supérieure à 10 jours travaillés sur l'année N d'évaluation du C.I.A., le montant attribué en fonction de l'entretien individuel sera réduit de moitié.

Le C.I.A. sera attribué par arrêté individuel.

## **5/ ENTRÉE EN VIGUEUR :**

Le dispositif R.I.F.S.E.E.P., défini ci-dessus, se substituent à l'actuel régime indemnitaire à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2021**.

Les autres primes et indemnités adoptées antérieurement, non visées dans la présente délibération demeurent en vigueur (astreintes et permanences, indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), NBI, prime des emplois administratifs de direction, indemnités forfaitaires complémentaires pour élections, primes diverses, ....). De même, l'ensemble du régime indemnitaire des agents non-bénéficiaires du R.I.F.S.E.E.P. reste en vigueur.

Par ailleurs, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération pourront être versés. Les règles sont inchangées en ce qui concerne ces avantages qui ne peuvent plus être modifiés sous peine d'être supprimés.

Ainsi, il est proposé au conseil municipal d'approuver les termes de ce nouveau dispositif.

### **Le conseil municipal, après avoir entendu l'exposé et en avoir délibéré,**

- **ADOpte** les modalités du R.I.F.S.E.E.P. (part I.F.S.E. et part C.I.A.) pour les agents telles qu'exposées ci-dessus, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021,
- **DÉCIDE** que les indemnités et primes susvisées pourront être versées aux agents bénéficiaires selon les modalités exposées ci-dessus,
- **AUTORISE** le Maire, par arrêté individuel, à attribuer ce régime indemnitaire aux bénéficiaires concernés et à signer tous documents afférents à la présente délibération,
- **DIT** que les crédits sont inscrits au budget.

**Décision : Adopté à l'unanimité**

