



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL



D-2018-156

Publication le - 8 JAN. 2019

L'an **deux mille dix-huit**, le **dix-huit décembre**, à dix-huit heures, le Conseil Municipal de la commune de VARENNES-VAUZELLES, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la présidence de **Madame Isabelle BONNICEL**, Maire.

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 29

Date de convocation du Conseil Municipal : 12 décembre 2018

Étaient présents : Mme BONNICEL, Mr FRIAUD, Mme LACOUR, M. MARCONNET, Mme ALTMAN, M. SAGET, Mme LAROCHE, Mme DUCOURTIOUX, Mme THOMAS, Mme DUBOIS, Mme ROBIN-CHAUVOT, M. DUBOIS, M. REVERCHON, Mme POIRIER, M. MORAND, M. COIGNET, M. GAUTHERON, M. KELLER, M. MOTTAIS, M. SICOT, Mme GRAILLOT, M. BENEDIT, Mme DESABRE, Mr LECHER.

Avaient donné procuration : M. DAMBRINE à Mme BONNICEL, M. FICHOT à Mr FRIAUD, Mme VATAN à Mr MARCONNET à partir de 20 h, Mme MARCEL à Mme DUCOURTIOUX, M. GUERIN à M. MORAND.

Monsieur FRIAUD a été désigné Secrétaire de séance.

OBJET : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Monsieur FRIAUD, Premier Adjoint, expose que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) s'inscrit dans le plan d'actions des ressources humaines au regard de trois axes : finaliser l'organisation, inventorier nos ressources humaines, et harmoniser la gestion des ressources humaines.

C'est dans le cadre de ce dernier axe que sont élaborées trois politiques nouvelles structurantes pour le personnel : le plan de formation, la gestion des temps de travail, et le régime indemnitaire.

Ce dernier est un enjeu fort de la politique des Ressources Humaines.

Mairie
54 avenue Louis Fouchère
BP 90121
58641 Varennes-Vauzelles Cedex

tél : 03.86.71.61.71

fax : 03.86.57.17.49

mairie@ville-varennes-vauzelles.fr

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP a pour objet de « rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire ».

En effet, le système actuel de primes était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa visibilité mais également à la mobilité des fonctionnaires.

Il se place donc comme nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique.

Il répond à la fois à une obligation juridique mais aussi à une opportunité d'harmoniser les différents régimes indemnitaires en prenant en compte la place de l'agent dans l'organigramme, en reconnaissant les spécificités des postes, et en garantissant un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents, toutes filières confondues.

Le RIFSEEP a ainsi vocation à favoriser l'harmonisation des situations indemnitaires, jusqu'alors disparates, des agents exerçant des missions comparables dans une logique de plus grande justice sociale.

Un travail d'élaboration a été lancé depuis le printemps 2017, en vue de définir des groupes de fonctions. Pour ce faire, une mise à plat de toutes les fiches de poste a été nécessaire, ainsi que l'élaboration de l'organigramme.

Dans le cadre des réunions du dialogue social avec les représentants du personnel, un nouveau référentiel indemnitaire a été négocié. Ce dernier a été présenté pour avis au Comité Technique le 28 septembre 2018 en ce qui concerne l'IFSE et le 16 novembre 2018, pour le CIA.

Par ailleurs, une actualisation des primes, indemnités et nouvelles bonifications indiciaires (NBI) non cumulables au RIFSEEP, héritées du passé et ne trouvant plus actuellement de justification, a été effectuée.

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L5211-9 et L5211-10 et L5219-2 et suivants,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 de l'Etat,

Vu le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

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 les avis du comité technique en date des 28 septembre 2018 et 16 novembre 2018,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune,

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 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,

CHAPITRE I – LES CADRES D'EMPLOIS, LES PRIMES ET LES INDEMNITÉS INTÉGRÉS AU RIFSEEP

1°) Les cadres d'emplois concernés

Sont concernés par le RIFSEEP :

- Les attachés,
- Les bibliothécaires
- Les rédacteurs,
- Les éducateurs des APS,
- Les animateurs,
- Les adjoints administratifs,
- Les ATSEM,
- Les opérateurs des APS,
- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints du patrimoine,
- Les adjoints techniques,
- Les agents de maîtrise

Les dispositions fixant, par délibérations antérieures, les modalités d'octroi du régime indemnitaire aux cadres d'emploi susvisés uniquement, ne s'appliqueront plus.

Les autres cadres d'emplois de la collectivité ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP, à savoir :

- Les ingénieurs territoriaux,
- les techniciens,
- les éducateurs de jeunes enfants,
- Les auxiliaires de puériculture,
- Les directeurs d'établissement territoriaux d'enseignement artistique

- Les professeurs territoriaux d'enseignement artistique
- Les assistants territoriaux d'enseignement artistique

Dans l'attente de l'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois, ils continueront de percevoir leur régime indemnitaire actuel.

Le RIFSEEP se substituera, après délibération, aux primes et indemnités non cumulables, dès la parution des arrêtés ministériels relatifs aux équivalences avec la fonction publique de l'Etat.

Enfin, les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire actuel.

2°) Les conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération **est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.**

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

Ce régime indemnitaire pourra en revanche, le cas échéant, être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

CHAPITRE 2 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1°) Rappel du principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise **visent à valoriser l'exercice des fonctions** et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité est **liée au poste de l'agent** et est donc indépendante de tout critère d'appréciation individuelle.

Chaque cadre d'emplois est réparti dans des groupes de fonctions suivant le **niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés**. Cette répartition des postes est définie selon trois critères cumulatifs :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2°) Les bénéficiaires

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

- Les **fonctionnaires stagiaires et titulaires** 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 sous condition d'un **contrat d'une durée d'au moins 6 mois consécutifs (sans interruption)**.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet
- Les collaborateurs de groupes d'élus
- Les agents vacataires
- Les agents contractuels de droit public ne remplissant pas les conditions d'attribution

3°) La détermination des groupes de fonctions

L'I.F.S.E tiendra compte des critères ci-après :

- *Le groupe de fonctions*
- *Le niveau de responsabilité*
- *Le niveau d'expertise de l'agent*
- *Le niveau de technicité de l'agent*
- *Les sujétions spéciales*

Les critères propres à chaque groupe ainsi que la répartition des postes existants dans la collectivité au sein des différents groupes sont joints en annexe n°1 de la présente délibération.

4°) La détermination des plafonds et planchers de l'I.F.S.E par groupe de fonctions

Les plafonds de l'I.F.S.E sont déterminés selon les groupes de fonctions définis dans l'annexe n°1 de la présente délibération.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que les plafonds applicables sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Il est proposé que les montants plafonds et planchers de l'I.F.S.E. soient fixés, selon le groupe, à :

MONTANTS PLANCHERS IFSE

Fonction de direction générale	GROUPE 1	FONCTION	Niveau 1	Niveau 2
			DGS	
		Montant plancher de l'IFSE	10 272,00 €	
Fonction de déclinaison des orientations stratégiques	GROUPE 2	FONCTION	Directeur de Service	Responsable de service
		Montant plancher de l'IFSE	8 544,00 €	3 840,00 €
Fonction de management opérationnel, coordination, pilotage, expertise technique	GROUPE 3	FONCTION	Responsable d'un service / d'une structure / d'une unité (Management opérationnel)	Chargé(e) d'un domaine avec expertise technique, gestion de projets
		Montant plancher de l'IFSE	2 880,00 €	2 544,00 €
Fonctions opérationnelles spécialisées	GROUPE 4	FONCTION	Encadrement de proximité d'agents - Gestion de dossiers requérant une spécificité particulière	Encadrement d'usagers – Référents techniques / administratifs
		Montant plancher de l'IFSE	2 160,00 €	1 584,00 €
Fonctions opérationnelles classiques ou d'exécution	GROUPE 5	FONCTION	Mission d'exécution administrative - sociale	Mission d'exécution technique
		Montant plancher de l'IFSE	1 440,00 €	1 200,00 €

MONTANTS PLAFONDS IFSE

Fonction de direction générale	GROUPE 1	FONCTION	Niveau 1			Niveau 2		
		Catégorie	DGS					
		Montant de l'IFSE	36 210 €					
Fonction de déclinaison des orientations stratégiques	GROUPE 2	FONCTION	Directeur de Service			Responsable de service		
		Catégorie	A	B		A	B	
		Montant de l'IFSE	32 130 €	17 480 €		30 000 €	17 000 €	
Fonction de management opérationnel, coordination, pilotage, expertise technique	GROUPE 3	FONCTION	Responsable d'un service / d'une structure / d'une unité (Management opérationnel)			Chargé(e) d'un domaine avec expertise technique, gestion de projets		
		Catégorie	A	B	C	A	B	C
		Montant de l'IFSE	25 500 €	16 015 €	11 000 €	20 400 €	15 000 €	10 900 €
Fonctions opérationnelles spécialisées	GROUPE 4	FONCTION	Encadrement de proximité d'agents - Gestion de dossiers requérant une spécificité particulière			Encadrement d'usagers – Référents techniques / administratifs		
		Catégorie	B	C		B	C	
		Montant de l'IFSE	14 650 €	10 500 €		14 000 €	10 400 €	
Fonctions opérationnelles classiques ou d'exécution	GROUPE 5	FONCTION	Mission d'exécution administrative - sociale			Mission d'exécution technique		
		Catégorie	C			C		
		Montant de l'IFSE	10 250 €			10 150 €		

Les montants plafonds et planchers de chaque groupe sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont calculés au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

Le montant attribué fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonctions, et au moins tous les quatre ans même en l'absence de changement de fonctions.

5°) Les modalités d'attribution et de versement

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

L'I.F.S.E est **versée mensuellement**. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, et à demi-traitement.

6°) Le maintien à titre personnel

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP. Ce maintien à titre individuel est conservé jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou quitte la collectivité.

D'autre part, une fois la mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2019, toute modification de fonctions impliquant un changement de groupe entrainera l'attribution du montant de l'I.F.S.E propre au nouveau groupe. Toutefois :

- En cas de mobilité interne volontaire, à l'initiative de l'agent, impliquant une réduction du régime indemnitaire, il est proposé un maintien de l'IFSE pendant 3 mois.
- En cas de mobilité interne « contrainte » (reclassement pour raison de santé, etc.) impliquant une réduction du régime indemnitaire, il est proposé un maintien de l'IFSE pendant 6 mois.

5°) Le sort de l'I.F.S.E. en cas d'absence

En cas de congés annuels, pour maladie ordinaire, accident de service, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congés d'adoption, maternité, paternité, la part de l'IFSE suivra le sort du traitement.

Le régime indemnitaire est versé aux agents dans les mêmes proportions que le traitement, sauf en cas de CLM et CLD pendant lesquels le versement du régime indemnitaire est interrompu. Toutefois, l'agent en CMO placé rétroactivement en CLM ou CLD conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le CMO.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera calculé au prorata de la durée effective du service.

En cas d'absence non justifiée pour tout autre motif, une retenue sera opérée par application de la règle du 1/30ème.

CHAPITRE III – MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1°) Le principe

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est **lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.**

2°) Les bénéficiaires

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

- Les **fonctionnaires stagiaires et titulaires** 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 sous condition d'une présence **d'au moins 6 mois sur la période évaluée.**

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet
- Les collaborateurs de groupes d'élus
- Les agents vacataires
- Les agents contractuels de droit public ne remplissant pas les conditions d'attribution

3°) Les critères d'attribution du C.I.A.

Le complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au moment de l'entretien professionnel annuel.

Un montant est défini pour l'ensemble des groupes. Il est **modulé individuellement et annuellement en fonction des résultats de l'entretien professionnel.**

En effet, une grille, intégrée à l'entretien professionnel, établie des critères renvoyant à « 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 et à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service» (*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*).

Cette grille permet d'établir un total sur 100 points qui justifie l'attribution d'un montant prédéfini sur la base d'un barème déterminé (voir l'annexe n°2 de la présente délibération).

Une commission d'attribution composée de deux élus, DGS, DRH, d'un représentant du personnel, du directeur de service concerné et de l'évaluateur se réunira chaque année pour ajuster, le cas échéant, la grille d'évaluation dans le but d'assurer une plus grande équité pour les agents ainsi que pour garantir une meilleure objectivité dans la notation.

Le CIA est **attribué annuellement et n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.** Il est versé sur la paie du mois de novembre et résulte de l'entretien professionnel

de l'année n-1 (par exemple, l'entretien professionnel de l'année 2018 donnera lieu à un versement du CIA en novembre 2019).

Le montant attribué est proratisé en fonction du temps de travail.

4°) La détermination des montants plafonds du C.I.A.

La somme des deux parts du RIFSEEP ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

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.

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.

Il est proposé que les montants plafonds du C.I.A. par groupe de fonctions soient fixés à :

MONTANTS PLAFONDS CIA

				Niveau 1			Niveau 2		
Fonction de direction générale	GROUPE 1	FONCTION		DGS					
		Catégorie		A					
		Montant du CIA	plafond d'indemnité	6 390,00 €					
Fonction de déclinaison des orientations stratégiques	GROUPE 2	FONCTION		Directeur de Service			Responsable de service		
		Catégorie		A	B		A	B	
		Montant du CIA	plafond d'indemnité	5 670,00 €	2 380,00 €		5 000,00 €	2 200,00 €	
Fonction de management opérationnel, coordination, pilotage, expertise technique	GROUPE 3	FONCTION		Responsable d'un service / d'une structure / d'une unité (Management opérationnel)			Chargé(e) d'un domaine avec expertise technique, gestion de projets		
		Catégorie		A	B	C	A	B	C
		Montant du CIA	plafond d'indemnité	4 500,00 €	2 185,00 €	1 600,00 €	3 600,00 €	2 000,00 €	1 550,00 €
Fonctions opérationnelles spécialisées	GROUPE 4	FONCTION		Encadrement de proximité d'agents - Gestion de dossiers requérant une spécificité particulière			Encadrement d'usagers - Référénts techniques / administratifs		
		Catégorie		B	C		B	C	
		Montant du CIA	plafond d'indemnité	1 995,00 €	1 500,00 €		1 650,00 €	1 450,00 €	
Fonctions opérationnelles classiques ou d'exécution	GROUPE 5	FONCTION		Mission d'exécution administrative - sociale			Mission d'exécution technique		
		Catégorie		C			C		
		Montant du CIA	plafond d'indemnité	1 350,00 €			1 300,00 €		

5°) Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.

Le CIA fera l'objet d'un versement **sous réserve d'une présence d'au moins 6 mois sur l'année évaluée** (agent considéré comme évaluable).

Si l'agent a été présent moins de 6 mois sur l'année, il est considéré comme non évaluable, ainsi la collectivité procèdera à l'attribution d'un pourcentage du montant minimum, à savoir de 313,50 €.

Ainsi :

- de 6 à 5 mois de présence versement de 100% du minimum
- de 4 à 5 mois de présence versement de 80% du minimum
- de 3 à 4 mois de présence versement de 60% du minimum
- de 2 à 3 mois de présence versement de 40% du minimum
- de 1 à 2 mois de présence versement de 20% du minimum
- de 0 à 1 mois de présence versement de 0 % du minimum

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS DIVERSES

La délibération du Conseil Municipal en date du 14 octobre 2010 portant instauration du nouveau régime indemnitaire à compter du 1^{er} novembre 2010 ne s'appliquera plus aux agents éligibles au RIFSEEP.

Les délibérations du Conseil Municipal en date du 29 octobre 1987 et du 14 octobre 2010 instaurant respectivement la prime de fin d'année et la prime de service public ne s'appliqueront plus aux agents éligibles au RIFSEEP le CIA se substituant à ces deux primes.

CHAPITRE V – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2019.

Ce dossier a été abordé à la Commission du Personnel du 3 décembre dernier.

C'est pourquoi, Monsieur Friaud propose au Conseil Municipal :

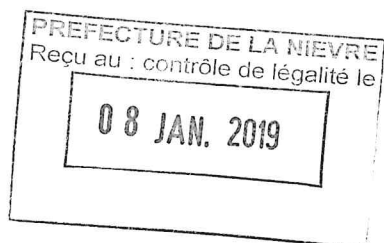
- d'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 012, articles 64118 pour les titulaires et 64131 pour les contractuels.

Adopté par 26 voix pour et 3 abstentions.

Fait et délibéré en Mairie les jour, mois et an que dessus.

Au registre sont les signatures.

Pour copie conforme.



Varenes-Vauzelles, le 19 Décembre 2018

Le Maire,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Isabelle BONNICEL".

Isabelle BONNICEL