

DÉPARTEMENT DES PYRÉNÉES-ORIENTALES
CANTON DE MONT-LOUIS

COMMUNE DE BOLQUÈRE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

NOMBRE DE MEMBRES :

Afférents au CM : 15

En exercice : 14

Présents :

Votants :

Date de la convocation : 07/04/2022

Date d'affichage :

N° délibération : 2022-00

Pour :

Contre :

Absentions :

L'an deux mille vingt-deux, le **MARDI DOUZE AVRIL à 18 heures 00**, le Conseil Municipal de la Commune de Bolquère, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la Présidence de Monsieur le Maire, Henri BAUDET.

Présents : Mr André BATAILLE, Mr Marcel BLANC, Mr Marc BLANIC, Mr Henri BAUDET, Mr Jacques CARTIER, Mme Françoise DELCASSO-DEJOUX, Mr Antonin HUG, Mr Titouan HUIGE, Mme Anne GALIBERT, Mr Jean-Pierre INGLES, Mme Morgane LALOUETTE, Mme Françoise MARTIN, Mme Valérie MALOT, Mr Serge ROSSELL

Absents :

Procurations :

Secrétaire de séance : XXXXX est désigné secrétaire de séance

OBJET : DELIBERATION PORTANT MODIFICATION DE LA DELIBERATION N°108/2019 PORTANT MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 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 le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des

Délibération n°2022/
agents publics de l'Etat,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU Les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

VU l'avis du Comité Technique en date du 18/12/2019,

VU la saisine du Comité Technique en date du 07/04/2022,

VU le tableau des effectifs,

Le Maire informe l'assemblée,

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

Il se compose de deux parties :

I- L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

Il s'agit d'une indemnité principale constituant le RIFSEEP. Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue en fonction de trois critères :

- ✓ Encadrement, coordination, pilotage et conception
- ✓ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- ✓ Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le Groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'Etat prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou ECPCI.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant 0€.

Au regard de ses informations, il est proposé au Conseil Municipal de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois comme il suit :

FILIERE ADMINISTRATIVE

CATEGORIE A

Attachés Territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois d'Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux et des Secrétaires Générales de Mairie		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plancher)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
GROUPE A1	Directeur/ Directrice d'une collectivité...	0 €	36 210 €	6 390 €
GROUPE A2	Directeur/Directrice Adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	0 €	32 130 €	5 670 €
GROUPE A3	Responsable d'un service, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, ...	0 €	25 500 €	4 500 €

CATEGORIE B :

Rédacteurs

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plancher)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
GROUPE B1	Directeur/ Directrice d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, ...	0 €	17 480 €	2 380 €
GROUPE B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, chargé(e) de mission, ...	0 €	16 015 €	2 185 €
GROUPE B3	Responsable d'un service, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, ...	0 €	14 650 €	1 995 €

CATEGORIE C :

Adjoints Administratifs territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plancher)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
GROUPE C1	Secrétariat d'une Mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260 €
GROUPE C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	0 €	10 800 €	1 200 €

FILIERE TECHNIQUE

CATEGORIE B :

Techniciens Territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plancher)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
GROUPE B1	Responsable des services techniques	0 €	17 480 €	2 380 €
GROUPE B2	Adjoint au responsable des services techniques	0 €	16 015 €	2 185 €
GROUPE B3	Postes d'instructions avec expertises, autres fonctions...	0 €	14 650 €	1 995 €

Agents de Maîtrise Territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de maîtrise Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plancher)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
GROUPE C1	Encadrement d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique	0 €	11 340 €	1 260 €
GROUPE C2	Technicité particulière, sujétion particulière...	0 €	10 800 €	1 200 €

Adjoints Techniques Territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plancher)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
GROUPE C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260 €
GROUPE C2	Agent d'exécution...	0 €	10 800 €	1 200 €

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

CATEGORIE C :

Agents Territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plancher)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
GROUPE C1	Encadrant d'équipe	0 €	11 340 €	1 260 €
GROUPE C2	Agents d'exécution, autres...	0 €	10 800 €	1 200 €

Délibération n°2022/

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

OBLIGATOIREMENT DANS LES CAS SUIVANTS :

- ❖ Au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cadre des emplois fonctionnels
- ❖ En cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- ❖ En cas de changement de fonctions
- ❖ En cas de changement de grade ou cadres d'emplois

FACULTATIVEMENT DANS LES CAS SUIVANTS :

- ❖ En cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- ❖ En cas d'absence de conception et/ ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
- ❖ En cas de manquement en termes de conduite de projets
- ❖ En cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- ❖ En cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- ❖ En cas d'absence de démarche d'accroissement de compétence ou d'approfondissement professionnel

Règles applicables en cas d'absence :

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité, ou d'adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...)

L'IFSE sera soumis à retenue sur la base du 1/30^{ème} indivisible en cas d'absence pour cause de maladie à partir du 1^{er} jour.

II. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement ou en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Délibération n°2022/

Ainsi la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il sera proposé au Conseil Municipal que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100 % du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Il sera proposé au Conseil Municipal que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée une seule fois par an. Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il sera proposé au Conseil Municipal de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie, à minima, du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

DECIDE

Article 1^{er} :

D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicables aux cadres d'emplois décrits ci-dessus, pour les stagiaires, titulaires et contractuels visés par l'article L.332-8-2° du Code Général de la Fonction Publique.

Les Nouvelles dispositions de la présente délibération prendront effet au : **01/06/2022**

Article 2 :

D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en fonction des 3 critères règlementaires définis dans les textes :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice du poste
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Article 3 :

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Ainsi fait et délibéré, les jour, mois et an que dessus.

Le Maire, Henri BAUDET