

DÉPARTEMENT
DES
PYRÉNÉES-ORIENTALES

ARRONDISSEMENT
DE PRADES



MAIRIE
66210 LES ANGLES (FRANCE)
Tél. 04 68 04 42 21 - Fax. 04 68 04 36 46

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION

35 Boulevard Saint Assisclé

Bâtiment B

66020 PERPIGNAN C

Les Angles, le 29 janvier 2021

Objet : Saisine du Comité Technique

Monsieur le Président,

Je tiens à vous solliciter en tant que Président du Comité Technique du Centre de Gestion afin que vous soumettiez à son avis les trois dossiers ci-joints :

- Projet de délibération du RIFSEEP
- ~~Projet de délibération du Compte Epargne Temps~~
- ~~Projet de délibération des Autorisations Spéciales d'Absences~~

Je reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Maire

Michel POUDADE





Objet : Projet de délibération pour le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal de la Commune des Angles,

Sur Rapport de Monsieur le Maire,

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°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat 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 de l'Etat,

Vu le décret n°201-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Vu la circulaire NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP

Vu l'avis du Comité Technique en date du Relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSEEP, aux agents de la collectivité de la commune des Angles

Vu le tableau des effectifs

Vu les crédits inscrits au budget

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)

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP, d'en déterminer les critères d'attribution et décide de mettre en place le nouveau régime indemnitaire composé de :

- L'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle.
- D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

Article 1- Date d'effet

A compter du Il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP. Ce régime indemnitaire se décompose en l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA).



Article 2 – Les Bénéficiaires

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL et/ou IRCANTEC, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les agents contractuels de droit publics à temps complet, à temps non complet et à temps partiel régis par les dispositions du décret 88-145 du 15/02/1988 (agents non titulaires de droit public (sauf article 3-3-1) et à l'exclusion des agents de droit privé).

Article 3 – Les cadres d'emplois concernés

- Attaché
- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Technicien
- Agent de maîtrise
- Adjoint technique
- Adjoint du patrimoine
- animateur
- Educateur

Article 4 – IFSE : Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle

L'ISFE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son caractère professionnel.

Les groupes de fonction sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - Responsabilité d'encadrement
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
 - Responsabilité de coordination
 - Responsabilité de projet ou d'opération
 - Responsabilité de formation d'autrui
 - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
 - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)
 - Complexité
 - Niveau de qualification
 - Temps d'adaptation
 - Difficulté (exécution simple ou interprétation)
 - Autonomie



- Initiative
 - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
 - Influence et motivation d'autrui
 - Diversité des domaines de compétences
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement
- Vigilance
 - Risques d'accident
 - Risques de maladie
 - Valeur du matériel utilisé
 - Responsable pour la sécurité d'autrui
 - Valeur des dommages
 - Responsabilité financière
 - Effort physique
 - Tension mentale, nerveuse
 - Confidentialité
 - Relations internes
 - Relations externes
 - Facteurs de perturbation

Article 5 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux

FILIERE ADMINISTRATIVE			
Attachés Territoriaux -Catégorie A			
Groupe	Emplois/Grades	IFSE Plafond	Critères
Groupe A1	Directeur Général des Services / Attaché territorial	36 210.00 €	Responsabilité d'encadrement direct et définition d'actions stratégiques



Article 6 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des rédacteurs

FILIERE ADMINISTRATIVE			
Rédacteurs -Catégorie B			
Groupe	Emplois/Grades	IFSE Plafond	Critères
Groupe B1	Chef de pôle / Rédacteur ppal 1ère classe	17 480,00 €	Responsabilité d'encadrement
Groupe B2	Chef de pôle / Rédacteur ppal 2ème classe	16 015,00 €	Coordination d'un service/ Connaissance / Autonomie
Groupe B3	Chef de pôle / Rédacteur	14 650,00 €	Coordination d'un service

Article 7 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs

FILIERE ADMINISTRATIVE			
Adjoints administratif -Catégorie C			
Groupe	Emplois/Grades	IFSE Plafond	Critères
Groupe C1	Agent administratif / Adjoint administratif 1ère classe et 2ème classe	11 340,00 €	Initiative importante et technicité adaptée
Groupe C2	Agent administratif / Adjoint administratif	10 800,00 €	Initiative et autonomie



Article 8 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des techniciens

FILIERE TECHNIQUE			
Techniciens - Catégorie B			
Groupe	Emplois/Grades	IFSE Plafond	Critères
Groupe B1	Chef de pôle / Technicien ppal 1ère classe	17 480,00 €	Responsabilité d'encadrement - Expertise technique importante
Groupe B2	Chef de pôle / Technicien ppal 2ème classe	16 015,00 €	Coordination d'un service/ Connaissance / Autonomie
Groupe B3	Chef de pôle / Technicien	14 650,00 €	Coordination d'un service

Article 9 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise

FILIERE TECHNIQUE			
Agents de maîtrise - Catégorie C			
Groupe	Emplois/Grades	IFSE Plafond	Critères
Groupe C1	Chef de service / Agent de maîtrise principal	11 340,00 €	Coordination d'un service/ Connaissance / Autonomie
Groupe C2	Chef de service / Agent de maîtrise	10 800,00 €	Coordination d'un service

Article 10 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des adjoints techniques

FILIERE TECHNIQUE			
Adjoints Techniques - Catégorie C			
Groupe	Emplois/Grades	IFSE Plafond	Critères
Groupe C1	Agents polyvalents / Adjoints techniques ppal 1ère classe et 2ème classe+	11 340,00 €	Technicité particulière nécessaires à l'exercice des fonctions
Groupe C2	Agents polyvalents / Adjoint technique	10 800,00 €	Pas de responsabilité et peu d'autonomie



Article 11 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

FILIERE CULTURELLE			
Adjoints du patrimoine - Catégorie C			
Groupe	Emplois/Grades	IFSE Plafond	Critères
Groupe C2	Agent d'accueil bibliothèque / Adjoint du patrimoine	10 800,00 €	Responsabilité relative et bonne autonomie

Article 12 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des animateurs

FILIERE ANIMATION			
Animateurs - Catégorie B			
Groupe	Emplois/Grades	IFSE Plafond	Critères
Groupe C1	Animateur ppal 2ème classe	11 340,00 €	Responsabilité importante - Technicité élevé

Article 13 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des éducateurs

FILIERE SPORTIVE			
Educateurs DES APS- Catégorie B			
Groupe	Emplois/Grades	IFSE Plafond	Critères
Groupe B1	Maître-Nageur / Educateur APS 2ème classe	17 480,00 €	Responsabilité importante - Technicité élevé

Article 14– Prise en compte de l'expérience professionnelle donnant lieu à réexamen de l'IFSE

Ce montant fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle et :

- 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
- Au moins tous les 2 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

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



- La diversification des compétences et des connaissances
- L'évolution du niveau de responsabilités
- Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis

Article 15– Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement

Article 16 – Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail

Article 17 – Modalités de maintien de l'IFSE en cas d'indisponibilité physique

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 suivantes :

Le montant de l'IFSE, est réduit au prorata du nombre de jours d'absence pour maladie et cela dès le 1er jour.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Le RIFSEEP cessera d'être versé à un agent faisant l'objet d'une sanction disciplinaire et portant éviction momentanée des services ou fonctions (agents suspendus, mis à pied...) durant la période d'éviction.

- Durant les congés pour maternité, paternité ou adoption, les congés annuels et les autorisations exceptionnelles d'absence prévues dans le règlement intérieur, les jours de repos compensateur et d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail, les congés pour formation syndicale, les congés pour accident de service ou de trajet, les congés pour maladie professionnelle : le RIFSEEP est maintenu intégralement.

Article 18 – Exclusivité de l'IFSE

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



Article 19 – Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Ainsi, sont appréciés, l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, le sens du service public, la capacité à travailler en équipe, l'atteinte des objectifs fixés.

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100% du montant maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'entretien professionnel.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Article 20 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux

FILIERE ADMINISTRATIVE		
Attachés Territoriaux -Catégorie A		
Groupe	Emplois/Grades	CIA Plafond
Groupe A1	Directeur Général des Services Attaché territorial	6 390,00 €

Article 21 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des rédacteurs

FILIERE ADMINISTRATIVE		
Rédacteurs -Catégorie B		
Groupe	Emplois/Grades	CIA Plafond
Groupe B1	Chef de pôle / Rédacteur ppal 1ère classe	2 380,00 €
Groupe B2	Chef de pôle / Rédacteur ppal 2ème classe	2 185,00 €
Groupe B3	Chef de pôle / Rédacteur	1 995,00 €



Article 22 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs

FILIERE ADMINISTRATIVE		
Adjoints administratif -Catégorie C		
Groupe	Emplois/Grades	CIA Plafond
Groupe C1	Agent administratif / Adjoint administratif 1ère classe et 2ème classe	1 260,00 €
Groupe C2	Agent administratif / Adjoint administratif	1 200,00 €

Article 23 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des techniciens

FILIERE TECHNIQUE		
Techniciens - Catégorie B		
Groupe	Emplois/Grades	CIA Plafond
Groupe B1	Chef de pôle / Technicien ppa 1ère classe	2 380,00 €
Groupe B2	Chef de pôle / Technicien ppal 2ème classe	2 185,00 €
Groupe B3	Chef de pôle / Technicien	1 995,00 €

Article 24 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise

FILIERE TECHNIQUE		
Agents de maîtrise - Catégorie C		
Groupe	Emplois/Grades	CIA Plafond
Groupe C1	Chef de service / Agent de maîtrise principal	1 260,00 €
Groupe C2	Chef de service / Agent de maîtrise	1 200,00 €

Article 25 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des adjoints techniques

FILIERE TECHNIQUE		
Adjoints techniques - Catégorie C		
Groupe	Emplois/Grades	CIA Plafond
Groupe C1	Agents polyvalents / Adjoints techniques ppal 1ère classe et 2ème classe+	1 260,00 €
Groupe C2	Agents polyvalents / Adjoint technique	1 200,00 €

Article 26 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

FILIERE CULTURELLE		
Adjoints du patrimoine - Catégorie C		
Groupe	Emplois/Grades	CIA Plafond
Groupe C2	Agent d'accueil bibliothèque / Adjoint du patrimoine	1 200,00 €

Article 27 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des animateurs

FILIERE ANIMATION		
Animateurs - Catégorie B		
Groupe	Emplois/Grades	CIA Plafond
Groupe B1	Animateur ppal 2ème classe	2 380,00 €



Article 28 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums annuels pour le cadre d'emplois des éducateurs

FILIERE SPORTIVE		
Educateurs DES APS- Catégorie B		
Groupe	Emplois/Grades	CIA Plafond
Groupe B1	Maître-Nageur / Educateur APS 2ème classe	2 380,00 €

Article 29 – Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire est versé annuellement

Article 30 – Modalités de versement

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail

Article 31 – Modalités de maintien du CIA en cas d'indisponibilité physique

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 suivantes :

Le montant du CIA, est réduit au prorata du nombre de jours d'absence pour maladie et cela dès le 1er jour.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Le RIFSEEP cessera d'être versé à un agent faisant l'objet d'une sanction disciplinaire et portant éviction momentanée des services ou fonctions (agents suspendus, mis à pied...) durant la période d'éviction.

- Durant les congés pour maternité, paternité ou adoption, les congés annuels et les autorisations exceptionnelles d'absence prévues dans le règlement intérieur, les jours de repos compensateur et d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail, les congés pour formation syndicale, les congés pour accident de service ou de trajet, les congés pour maladie professionnelle : le RIFSEEP est maintenu intégralement.

Article 32 - Exclusivité

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.



Article 33 – Attribution

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté appliquant les dispositions de la présente décision.

Article 34– Maintien du régime indemnitaire antérieur

Conformément à l'article 6 du décret du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP, au titre de l'IFSE.

Article 35 – Abrogation des délibérations antérieures

La présente délibération abroge les dispositions contraires ou qui n'existent plus, contenues dans les délibérations antérieures sur le régime indemnitaire.

Après en avoir délibéré le conseil municipal décide :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus
- De prévoir la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.
- De décider que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence
- Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.