

Saint Nazaire, le 5 octobre 2020

Monsieur le Président du Centre de gestion de la
Fonction Publique Territoriale des Pyrénées
Orientales
6 rue de l'Ange
BP 901
66020 PERPIGNAN CEDEX

Direction Général des Services
Corinne DAURIACH
04.68.73.62.62
dgs@saintnazaire.eu

Objet : saisine du comité technique en vue de la modification du RIFSEEP

Monsieur,

Après deux ans de mise en œuvre, la commune propose de modifier le RIFSEEP afin de le rendre plus favorable aux agents en augmentant notamment les montants maximum annuels de l'IFSE au niveau des textes réglementaires, en allongeant le délai d'absence au-delà duquel le CIA est impacté. Et en instaurant une nouvelle dérogation pour la suspension de l'IFSE et du CIA.

Je vous rappelle que le comité technique avait émis un avis favorable à la mise en œuvre du RIFSEEP le 18 décembre 2017.

Aussi, je vous demande de bien vouloir inscrire à l'ordre du jour du prochain comité technique cette mise à jour.

Mes services sont à votre disposition pour toute demande de renseignements complémentaires.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Jean-Claude TORRENS
Maire



1 / Bénéficiaires :

- Agents titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Filière administrative :

- Catégorie A : Attaché territorial,
- Catégorie B : Rédacteur territorial,
- Catégorie C : Adjoint administratif territorial,

Filière animation :

- Catégorie B : Animateur territorial,
- Catégorie C : Adjoint d'animation territorial,

Filière sociale :

- Catégorie B : Moniteur Educateur Intervenant familial
- Catégorie C : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles,

Filière technique :

- Catégorie B : Technicien territorial,
- Catégorie C : Agent de maîtrise territorial, Adjoint technique territorial,

2 / Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération.

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

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

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

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Filière administrative

Catégories	Cadres d'emplois	Groupe de fonction	Emploi	IFSE Montant maximal annuel
A	Attaché territorial	1	DGS	36 210 €
		2	Direction adjointe	32 130 €
B	Rédacteur territorial	1	Responsable de service Agent administratif spécialisé	17 480 €
		2	Agent administratif polyvalent	16 015 €

C	Adjoint administratif territorial	1	Responsable de service Agent administratif spécialisé	11 340 €
		2	Agent administratif polyvalent Agent administratif	10 800 €

Filière animation

Catégories	Cadres d'emplois	Groupe de fonction	Emploi	IFSE Montant maximal annuel
B	Animateur territorial	1	Responsable de service	17 480 €
		2	Agent d'animation	16 015 €
C	Adjoint territorial d'animation	1	Responsable de service	11 340 €
		2	ATSEM	10 800 €

Filière sociale

Catégories	Cadres d'emplois	Groupe de fonction	Emploi	IFSE Montant maximal annuel
B	Moniteur Educateur Intervenant Familial	1	Responsable de service	9 000 €
		2	Agent d'animation	8 010 €
C	Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles	1	Responsable de service	11 340 €
		2	ATSEM	10 800 €

Filière technique

Catégories	Cadres d'emplois	Groupe de fonction	Emploi	IFSE Montant maximal annuel
B	Technicien Territorial	1	Responsable des Services Techniques	17 480 €
		2	Chef d'équipe	16 015 €
C	Agent de maîtrise territorial	1	Responsable de service	11 340 €
		2	Agent polyvalent des Services Techniques	10 800 €

			Agent d'entretien polyvalent A S V P	
	Adjoint Technique territorial	1	Responsable de service	11 340 €
		2	Agent polyvalent des Services Techniques Agent d'entretien polyvalent A S V P	10 800 €

3 / prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est assimilée à la connaissance acquise par la pratique sur un poste donné. Le montant individuel de l'IFSE pourra donc être modulé en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- Expertise dans d'autres domaines d'activité ayant un rapport avec la fonction de l'agent
- Connaissance de l'environnement de travail
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience

Ce montant ne pourra pas représenter plus d'un tiers du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.

4 / Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement
- 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 minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

5 / Modalité de maintien, retenue pour absence ou suppression

Le niveau antérieur de primes est garanti (art. 6 du décret 2014-513)

L'IFSE étant lié à l'exercice effectif des fonctions, elle ne sera pas payée lorsque les missions génératrices de cette indemnité n'ont pas été réalisées, exercées ou accomplies.

En revanche, elles seront maintenues pendant les périodes de :

- Congés annuels
- Congés maternité, paternité ou adoption
- Accident de travail dûment constaté et ayant fait l'objet d'un rapport administratif établi dans la journée
- Maladies professionnelles dûment constatées
- Maladies ou opérations ayant entraîné une hospitalisation
- Congés pour formation professionnelle ou participation à un concours
- Congés pour l'exercice du droit syndical

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, une retenue sera opérée en application de la règle des 1/30^{ème} par jour d'absence, applicable à partir du premier jour d'absence.

6 / Mise en place du Complément Indemnitare Annuel

Un Complément Indemnitare Annuel pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel, selon les critères fixés dans l'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Il est donc établi à partir :

- De l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent, lors de l'entretien professionnel
- De l'atteinte de résultats individuels suite à fixation d'objectifs notamment pour l'encadrement
- D'une action collective réalisée dans un service à partir d'objectifs préalablement fixés

Les plafonds annuels du Complément Indemnitare Annuel sont fixés comme suit :

Catégories	Filières	Groupe de fonction	Cadres d'emplois	CIA Montant maximal annuel
A	Administrative Animation Sociale Technique	De 1 à 2	Tous cadres d'emploi dans la commune	2 200€
B		De 1 à 2	Tous cadres d'emploi dans la commune	600 €
C		De 1 à 2	Tous cadres d'emploi dans la commune	300 €

7 / Les conditions de versement du CIA :

Le CIA sera attribué individuellement aux agents à partir d'un coefficient appliqué au montant de base lié à leur groupe de fonction et pouvant varier de 0 à 100%.

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle	Critères	Coef de modulation Individuel
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	90% des critères est « acquis » « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	100 %
Agent satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	75 % au moins des critères est « acquis » « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	75 %
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	50 % au moins des critères est « acquis » « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	50 %
Agent peu satisfaisant ou insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	Moins de 50 % des critères est « acquis » « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	0 %

8 / Modalité de maintien, retenue pour absence ou suppression

En ce qui concerne les modalités de maintien ou de suppression du CIA et notamment pour le cas des agents momentanément indisponibles, le versement de cette prime sera réduit de

50 % pour les agents absents entre 8 à 16 jours sur l'année écoulé et, au-delà de 16 jours d'absence, le CIA ne sera pas versé, sauf dans les cas ci-après énumérés :

- En cas d'accident du travail dûment constaté et validé par l'autorité administrative ;
- En cas d'hospitalisation liée à une opération ou à une maladie.

Dans ces cas-là, le CIA sera proratisé en tenant compte des jours d'absence.

Dans le cadre d'un départ en cours d'année (changement de collectivité, départ à la retraite, etc...) le CIA sera versé au moment du départ, après avoir réalisé l'entretien individuel et en fonction des critères mentionnés à l'article 7, au prorata des jours de présence dans la collectivité.

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

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat,

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

Vu la circulaire NOR : RDFF14271139C 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 le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis du Comité Technique en date du

A compter du 1^{er} décembre 2020, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le Conseil Municipal, oui l'exposé de M. le Maire et après en avoir délibéré, à des membres présents et représentés :

- **MODIFIE** le un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus. Les dispositions de la présente délibération prendront effet au ,
- **AUTORISE** le maire ou son représentant à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus,
- **PREVOIT ET INSCRIT** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Le Maire,

Jean-Claude TORRENS