

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL

Date de convocation  
Et d'affichage  
Le 28/09/2020

De la Commune de **PORTÉ PUYMORENS**  
du premier octobre deux mil vingt

**Sous la Présidence de M. Philippe MAURISSE**

**Présents** : AUGÉ Jean-Philippe, BARRAL Anne, CHABBERT Pierre, FOSSEY Gérard, KOMAROFF Nicole, MAURISSE Philippe, MICHEL Amandine, OLIAS- MARTY Hervé, ROUCAIROL Bernard, SARRA Colette

Nombre de conseillers

En exercice

Présents

Votants

Absents

Exclus

**Procurations** : ROBOAM Julie à MICHEL Amandine

**Absents** :

**Secrétaire de séance** : BARRAL Anne

**OBJET : MISE EN PLACE D'UN REGIME INDEMNITAIRE FONCTION DES SUJETIONS, 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 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 1<sup>er</sup> 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 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

**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 NOR : RDFF1427139C 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 .....,

Vu le tableau des effectifs

Monsieur le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Il se compose :

- d'une part fixe : l'IFSE, Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience de l'agent,
- d'une part variable : le CIA, Complément Indemnitaire Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, basé sur l'entretien professionnel.

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

Cependant, il peut se cumuler avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- les astreintes,
- les permanences,
- la NBI dans la mesure où l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue une obligation de rémunération.

Monsieur Le Maire informe le Conseil Municipal qu'une démarche a été engagée visant à instaurer l'IFSE et le CIA pour les agents de la Collectivité afin de remplir les objectifs suivants :

- Reconnaître les spécificités de certains postes,
- Fidéliser et mobiliser les agents.

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
  - d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

## **I. – L'INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)**

### **1 – Bénéficiaires**

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

### **2 – Groupes de fonction et Montants de référence**

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 et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier

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, notamment au regard :**
- o Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
  - o Responsabilité de formation d'autrui,
  - o Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).

- **De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**
- o Transmission des connaissances,
  - o Connaissances : maîtrise de logiciel, habilitations réglementaires
  - o Autonomie, initiative,
  - o Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).

→ **Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**

- o Horaires atypiques,
- o Responsabilité financière,
- o Effort physique.

**L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle :** Monsieur le Maire propose de retenir les critères suivants qui seront évalués lors de l'entretien professionnel annuel :

- Diplômes obtenus,
- Formations,
- Nombre de postes dans le public,
- Nombre de postes dans le privé.

**Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :**

- 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

**Filière Administrative.**

**Catégorie C**

Adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 2	Secrétaire de Mairie	12 000€

**Filière Technique.**

**Catégorie C**

Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emplois	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 2	Agent technique polyvalent	10 800 €

Les montants de base 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.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

### 3 - Modalités ou retenues pour 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'Etat (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement de l' IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

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

Toutefois, Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

### 4 – PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

#### I. – LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

##### 1 – Bénéficiaires

Le Complément Indemnitaire Annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Ce complément pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

##### 2 - Montants de référence

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation validés par le comité technique en date du \_\_\_\_\_ pour la tenue de l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

#### Filière Administrative.

**VU les arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014** pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux :

#### **Catégorie C : Adjoints administratifs territoriaux**

Groupe	Emplois	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 2	Secrétaire de Mairie	1 200€

#### Filière Technique.

VU l'arrêté du 16 juin 2017 relatif aux adjoints techniques du ministère de l'intérieur complétant l'arrêté du 28/04/2015 :

**Catégorie C : Adjoints techniques territoriaux**

Groupe	Emplois	PLAFOND REGLEMENTAIRE
Groupe 2	Agent technique polyvalent	1 200 €

Les montants de base 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.

**3 - Les modalités de maintien ou de suppression du CIA**

Il sera fait application des mêmes modalités que pour l'IFSE

**4- Périodicité de versement du complément indemnitaire**

Le CIA fera l'objet d'un versement unique après les entretiens professionnels planifiés en début d'année.

Il n'est pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

**5- Fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle dans le cadre de l'entretien professionnel**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants:

**Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs**

Implication dans le travail

Qualité du travail effectué

Assiduité – Disponibilité – Ponctualité

**Les compétences professionnelles et techniques**

Compétences techniques

Prise en compte des directives données

Autonomie – Adaptabilité – Réactivité

**Les qualités relationnelles**

Travail en équipe

Relations avec la hiérarchie (Maire et Elus)

Relations avec le public (politesse, courtoisie)

Sens du Service Public

M. Le Maire propose de délibérer pour instaurer ce nouveau régime indemnitaire tel que décrit ci-dessus.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et voté par 0 abstention, 0 Voix CONTRE et 11 Voix POUR,

**DECIDE**

**D'INSTAURER** 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 1<sup>er</sup> janvier 2021 ou au plus tôt, à la date de transmission de la délibération au

contrôle de légalité, en regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire.

**D'ADOPTER** les critères proposés à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent pourra être appréciée au terme d'un entretien,

**D' AUTORISER** Monsieur 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.

**D' INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

**DE DONNER** pouvoirs à Monsieur le Maire pour effectuer toutes démarches nécessaires à ce dossier.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

AINSI FAIT ET DELIBERE LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS.  
POUR EXTRAIT CONFORME

Le Maire  
Philippe MAURISSE

Le Maire,  
Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,  
Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours  
pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai  
de deux mois à compter de la présente notification.