

DEPARTEMENT DES
PYRENEES
ORIENTALES

REPUBLIQUE FRANCAISE

COMMUNE DE LANSAC

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

ARRONDISSEMENT
DE PERPIGNAN

N° 2021/

CANTON DE
LATOUR DE FRANCE

Séance du Conseil Municipal du 2021

Le Conseil Municipal de la Commune de LANSAC

**Légalement convoqué, s'est rassemblé au lieu ordinaire de ses séances,
Sous la présidence de Madame Virginie LEE MAEGHT, Maire.**

Le nombre de
conseillers
municipaux en
exercice est de : 7

**Présents: CAPELA Cindy - LAMY Lucien - BRUNET Simon -
RIVIERE Gilles - FLEURENCE Alexis - CAPELA Aurélien.
Formant la majorité des membres en exercice.**

CONVOCATION
C.M EN DATE DU :
.././21

Absents:

Procurations:

AFFICHAGE EN
DATE DU :
.././21

Secrétaire: FLEURENCE Alexis.

CERTIFIE
EXECUTOIRE PAR
TRANSMISSION EN
PREFECTURE LE :
.././2021

**Objet : PROJET : Révision du Régime indemnitaire tenant compte des
fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel :
(RIFSEEP) et de l'Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise et
complément indemnitaire annuel : (CIA) :**

Madame le Maire expose,
Suite au renouvellement du Conseil Municipal en date du 15 Mars
2020 et au vu du Budget Prévisionnel 2021, il convient de réviser les
primes IFSE et CIA des agents, le budget ne permettant plus de laisser
les montants attribués actuellement en vigueur.

Madame le Maire rappelle à l'assemblée que :

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^{er} 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 social 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° 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 la saisine du Comité Technique en date du .. 2021

Vu le tableau des effectifs,

Le Conseil municipal décide de maintenir le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que voté en 2017, dont les montants sont modifiés tels que présentés ci-dessous, **à compter du 01/04/2021.**

ARTICLE 1 : Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le R.I.F.S.E.E.P est applicable aux cadres d'emplois suivants notre collectivité :

Adjoint Administratif Principal

Adjoint Technique Territorial

ARTICLE 2 : Modalités de versement

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique territoriale toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes règlementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique territoriale.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'Assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiels, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la Collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, dans le cadre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'I.F.S.E sera maintenu

intégralement. Concernant les indisponibilités physiques, le R.I.F.S.E.E.P. sera suspendu comme suit :

- L'I.F.S.E. :
- En cas de congé de maladie après un délai de carence fixé à 12 jours (à partir du 13^{ème} jour calendaire cumulé par année civile) ; retenue le mois suivant la maladie en 1/36^{ème},
- Suivra le sort du traitement dans le cadre d'un congé :
- C.I.A. : aucun effet

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

ARTICLE 3 : STRUCTURE DU R.I.F.S.E.E.P.

Le R.I.F.S.E.E.P. comprend deux parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- Le complément Indemnitaires Annuel (C.I.A.) pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

ARTICLE 4 : L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

Le montant de l'I.F.S.E. est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

*1^{er} critère – Des fonctions d'encadrement ou de coordination, le pilotage ou de conception

Responsabilité en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets :

- Responsabilité d'encadrement
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de coordination
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Ampleur en relation avec l'encadrement, le pilotage et le C.I.A
- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)
- Aptitude à organiser, anticiper, équipes projets multi tâches

- 2^{ème} critère – De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
Valorisation des compétences plus ou moins complexes de l'agent dans son domaine fonctionnel de référence.
- 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
- Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- Influence/motivation d'autrui
- Diversité des domaines de compétences et d'intervention
- Habilitations réglementaires
- 3^{ème} critère - Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Contraintes particulières liées au poste.

- Vigilance
- Risques d'accident
- Valeur du matériel utilisé
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Valeur des dommages
- Responsabilité financière
- Effort physique
- Confidentialité
- Relations internes
- Relations externes
- Facteurs de perturbation

L'I.F.S.E. est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Elle doit cependant être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon.

Critères retenus :

Parcours professionnel, maîtrise de l'environnement de travail, capacité à exploiter l'expérience acquise, des pratiques, diffusion de son savoir à autrui, degré d'autonomie, conduite de projets, tutorat, formation, montée en compétences.

Le montant de l'I.F.S.E. est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions,
- Tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Le réexamen, qui peut se faire lors de l'entretien professionnel, ne veut pas dire augmentation de l'I.F.S.E.
- 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

L'I.F.S.E. est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

Filière Administrative :

Catégorie C

Adjoints Administratifs Territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE Montant mini annuel	IFSE - Montant maxi annuel	Plafond Règlementaire
Groupe 1	Adjoint Administratif Principal – Secrétaire Générale des Services	2 160.00 €	3000.00 €	11 340.00 €

Filière Technique :

Catégorie C

Adjoints Techniques Territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE Montant mini annuel	IFSE - Montant maxi annuel	Plafond Règlementaire
Groupe 1	Adjoint Technique	240.00 €	1000.00 €	11 340.00 €

**ARTICLE 5 : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL
(C.I.A)**

Le C.I.A. est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- Son investissement personnel dans l'exercice ses fonctions,
- 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, à coopérer avec les partenaires,
- Son implication dans un projet de service.

Le C.I.A. est versé annuellement, en une fraction (en Décembre).

Son montant n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Il peut être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Les plafonds annuels du Complément Indemnitaire sont fixés comme suit :

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX Arrêté ministériel du 20 mai 2014		MONTANTS ANNUELS	
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	Montant maxi annuel	Plafonds réglementaires à ne pas dépasser
Groupe 1	Adjoint Administratif Principal – Secrétaire Générale des Services	100.00 €	1 260 €

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX Arrêté ministériel du 20 mai 2014		MONTANTS ANNUELS	
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	Montant maxi annuel	Plafonds réglementaires à ne pas dépasser
Groupe 1	Adjoint Technique	100.00 €	1 260 €

ARTICLE 6 : CUMULS POSSIBLES

Le R.I.F.S.E.E.P. est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail :
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- L'indemnité pour travail dominical régulier,
- L'indemnité pour service de jour férié,
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social,

- L'indemnité d'astreinte,
- L'indemnité de permanence,
- L'indemnité d'intervention,
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire,

- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,

- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,

- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ou agents détachés sur emploi fonctionnel,

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),

Et Nouvelle Bonification Indiciaire

Prime de fin d'année

ARTICLE 7 : SORT DES FILIERES ET CADRES D'EMPLOIS NON CONCERNES

Primes antérieures pour les filières non concernées par le R.I.F.S.E.E.P. à ce jour :

- Cadre d'emploi des Agents de Maîtrise Territoriaux : indemnité d'administration et de technicité (IAT) IEMP
d'emploi Adjoints Techniques Territoriaux : indemnité d'administration et de technicité (IAT) IEMP

Il est entendu que ces primes seront automatiquement remplacées par l'I.F.S.E. progressivement en fonction de la sortie des décrets et arrêtés déclinant l'I.F.S.E. aux corps de référence.

ARTICLE 8 : DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01 ... 2021.**

D'AUTORISER Madame le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) et du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,

DE PREVOIR et D'INSCRIRE les crédits correspondants au budget principal de l'exercice 2021.

Fait et délibéré les jours, mois et an que ci-dessus.

Fait et délibéré en séance de ce jour, mois et an ci-dessus et ont, les membres présents, signé au registre.

La convocation du C.M. et le Compte-Rendu de la présente délibération ont été affichés conformément aux articles L.2221-7 et L.2121-7 du C.G.C.T.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Le Maire certifie le caractère exécutoire de cette délibération envoyée en Préfecture le

A LANSAC, le 2021.
Le Maire,
Virginie LEE MAEGHT