

Mairie  
de  
Saint-Jean-Lasseille

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
Liberté – Égalité – Fraternité



Saint-Jean-Lasseille, le 15 Octobre 2020

Monsieur le Maire, Philippe XANCHO  
Mairie de Saint-Jean-Lasseille  
30, Avenue de la Mairie  
66300 SAINT-JEAN-LASSEILLE

à

CDG 66  
à l'attention du Comité Technique  
35, Boulevard Saint-Assiscle  
« Centre del Mon »  
BP 901  
66020 PERPIGNAN CEDEX

**Objet : Saisine Comité Technique**

Monsieur le Président,

Suite à la mise en place du nouveau Conseil Municipal et aux différents mouvements internes au sein du personnel communal, je vous transmets les éléments suivants pour avis du Comité Technique :

- Projets de délibérations :

- ~~Détermination des taux de promotion pour les avancements de grade;~~
- Majoration des heures supplémentaires ;
- Modification de la délibération n°08/2019 en date du 21/02/2019 – mise en place du RIFSEEP pour les grades d'agent social et de rédacteur ;
- ~~Mise en place du télétravail ;~~
- ~~Mise en place du travail à temps partiel.~~

- Nouveaux plannings des agents :

- ~~Service technique ;~~
- ~~Service scolaire et périscolaire ;~~
- ~~Service police municipale.~~

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Maire,  
Philippe XANCHO





## PROJET DÉLIBÉRATION SOUMIS A L'AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE

### **Objet : Majoration des heures supplémentaires**

**Vu** le code général des collectivités territoriales, et notamment l'article L.2121-29 qui prévoit que le Conseil Municipal règle par ses délibérations les affaires de la Commune ;

**Vu** le décret n°91-875 du 06 septembre 1991 pris en application de la loi du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique ;

**Vu** le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, et notamment son article 3 ;

**Vu** la circulaire NOR LBLB0210023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime des indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique ;

**Vu** l'avis du Comité Technique en date du ../../2020 ;

**Monsieur le Maire** indique à l'Assemblée qu'il convient de définir les modalités de récupération des heures supplémentaires effectuées par les agents. Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande de l'autorité territoriale ou du chef de service. Conformément au décret n°2002-60 cité ci-dessus, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré, **DÉCIDE DE FIXER** comme suit les majorations des heures supplémentaires :

- 1 heure supplémentaire ouvre droit à une récupération de 25 %, soit 1h15 ;
- Les heures de dimanches et jours fériés ouvrent droit à 100 % de récupération, soit 2h00 de récupération pour 1h00 supplémentaire de travail effectuée ;
- Les heures de nuit ouvrent droit à 100 % de récupération, soit 2h00 de récupération pour 1h00 supplémentaire de travail effectuée.



## PROJET DÉLIBÉRATION SOUMIS A L'AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE

**Objet : Modification de la délibération n°08/2019 en date du 21/02/2019 - mise en place du RIFSEEP pour les grades d'agent social et de rédacteur**

- 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 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'État ;
- 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'État ;
- 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'État ;
- 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'État ;
- Vu** la modification du tableau des effectifs approuvée par le Conseil Municipal en date du 03/09/2020 ;
- Vu** la délibération n°27/2018 concernant la mise en place du RIFSEEP, modifiée par délibération n°08/2019 en date du 21/02/2019 ;
- Vu** l'avis du Comité Technique en date du ../../2020 ;

**Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée** 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 d'État a été transposé à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

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

Ce dispositif a été voté par délibération n°27/2018 en date du 10 avril 2018, modifié par délibération n°08/2019 le 21 février 2019. Cependant, compte tenu des récents mouvements internes à la collectivité, il convient d'ajuster cette délibération afin que les grades d'Agent Social et de Rédacteur puissent bénéficier du RIFSEEP.

## **D) L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. 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 de la responsabilité d'encadrement, du niveau d'encadrement dans la hiérarchie, de la responsabilité de coordination et de la responsabilité de projet ou d'opération, de l'ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur), de l'influence du poste sur les résultats ;

- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice de ses fonctions : connaissance (de niveau élémentaire à expertise), complexité, niveau de qualification, temps d'adaptation, autonomie, initiative et diversité des tâches, des dossiers ou des projets ;

- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : vigilance, risques d'accident, responsabilité pour la sécurité d'autrui, valeur des dommages, confidentialité, relations internes.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle selon les critères suivants : diplôme, formations, expérience.

### **1. Bénéficiaires**

L'IFSE pourra être attribuée aux agents titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, qu'ils soient à temps complet, temps non complet ou temps partiel.

### **2. Montants de référence**

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, ainsi que le profil et l'expérience professionnelle des agents.

#### **► Filière administrative**

##### **Catégorie C – Adjoints administratifs territoriaux**

Groupe	Emplois	IFSE – Montant minimal annuel brut	IFSE – Montant maximal annuel brut	Plafond réglementaire
Groupe 1	- Secrétaire de Mairie	840 €	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	- Gérante APC - Adjoints administratifs	600 €	10 800 €	10 800 €

##### **Catégorie B – Rédacteurs**

Groupe	Emplois	IFSE – Montant minimal annuel brut	IFSE – Montant maximal annuel brut	Plafond réglementaire
--------	---------	------------------------------------	------------------------------------	-----------------------

Groupe 1	<i>Non concerné</i>	/	/	/
Groupe 2	<i>Non concerné</i>	/	/	/
Groupe 3	- Rédacteur	1 200 €	14 650 €	14 650 €

### ► Filière technique

#### Catégorie C – Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE – Montant minimal annuel brut	IFSE – Montant maximal annuel brut	Plafond réglementaire
Groupe 1	<i>Non concerné</i>	/	/	/
Groupe 2	- Adjoints techniques	600 €	10 800 €	10 800 €

### ► Filière médico-sociale

#### Catégorie C – Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupe	Emplois	IFSE – Montant minimal annuel brut	IFSE – Montant maximal annuel brut	Plafond réglementaire
Groupe 1	- ATSEM	600 €	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Non concerné</i>	/	/	/

#### Catégorie C – Agent social

Groupe	Emplois	IFSE – Montant minimal annuel brut	IFSE – Montant maximal annuel brut	Plafond réglementaire
Groupe 1	<i>Non concerné</i>	/	/	/
Groupe 2	- Agent social	1 200 €	10 800 €	10 800 €

### 3. Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels à titre individuel en application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

### 4. Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale, et fera l'objet d'un arrêté individuel. Le montant fera 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'emploi à la suite d'une promotion interne, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 5 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

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.

## 5. Périodicité de versement

L'IFSE sera versée mensuellement.

## 6. Modalités ou retenues pour absence

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n°2010-997 du 26/08/2010), à savoir :

Le versement de l'indemnité 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 et 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.

## II) Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- sens du service public ;
- relations usagers ;
- relations internes.

### 1. Bénéficiaires

Le CIA pourra être attribué aux agents bénéficiaires de l'IFSE, précités ci-dessus.

### 2. Montants de référence

#### ► Filière administrative

##### Catégorie C – Adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	CIA – Montant maximal annuel brut	Plafond réglementaire
Groupe 1	- Secrétaire de Mairie	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	- Gérante APC - Adjoints administratifs	1 200 €	1 200 €

##### Catégorie B – Rédacteurs

Groupe	Emplois	CIA – Montant maximal annuel brut	Plafond réglementaire
Groupe 1	<i>Non concerné</i>	/	/
Groupe 2	<i>Non concerné</i>	/	/

Groupe 3	- Rédacteur	1 995 €	1 995 €
----------	-------------	---------	---------

► **Filière technique**

Catégorie C – Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emplois	CIA – Montant maximal annuel brut	Plafond réglementaire
Groupe 1	<i>Non concerné</i>	/	/
Groupe 2	- Adjoints techniques	1 200 €	1 200 €

► **Filière médico-sociale**

Catégorie C – Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupe	Emplois	CIA – Montant maximal annuel brut	Plafond réglementaire
Groupe 1	- ATSEM	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Non concerné	/	/

Catégorie C – Agent social

Groupe	Emplois	CIA – Montant maximal annuel brut	Plafond réglementaire
Groupe 1	<i>Non concerné</i>	/	/
Groupe 2	- Agent social	1 200 €	1 200 €

**3. Attribution**

Le versement du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, et fera l'objet d'un arrêté individuel. Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre. L'attribution sera étudiée après chaque résultat des entretiens professionnels.

**4. Périodicité de versement**

Le CIA sera versé annuellement en une seule fraction.