



Saint Nazaire, le 24 novembre 2017

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

A l'attention de Monsieur GIROD

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

Objet : saisine du comité technique en vue de la mise en œuvre du RIFSEEP

Monsieur,

Dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP, vous trouverez ci-joint pour avis le projet de délibération relatif à l'instauration de ce régime indemnitaire.

Je vous rappelle que le comité technique a été un avis favorable à l'unanimité le 19 octobre dernier sur la mise en place de l'organigramme, des fiches et poste et de l'entretien professionnel de la commune.

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



## Projet

**Département des Pyrénées-Orientales**

**COMMUNE DE SAINT-NAZAIRE**

### **DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL N° SÉANCE DU**

#### **Objet : Délibération instituant le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

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 Indemnitaires 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<sup>er</sup> Janvier 2018, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités des postes,



- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents,
- Donner une lisibilité et davantage de transparence,
- Renforcer l'attractivité de la collectivité,
- Fidéliser les agents,
- Favoriser une équité de rémunération entre filières

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel.
- Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Ce complément est facultatif. Le CIA fait l'objet d'un versement annuel. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

## **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**

<b>Catégories</b>	<b>Cadres d'emplois</b>	<b>Groupe de fonction</b>	<b>Emploi</b>	<b>IFSE Montant maximal annuel</b>
A	Attaché territorial	1	DGS	20000 €
		2	Direction adjointe	15000 €
B	Rédacteur territorial	1	Responsable de service Agent administratif spécialisé	10000 €
		2	Agent administratif polyvalent	6000 €
C	Adjoint administratif territorial	1	Responsable de service Agent administratif spécialisé	5000 €
		2	Agent administratif polyvalent Agent administratif	3000 €

### **Filière animation**

<b>Catégories</b>	<b>Cadres d'emplois</b>	<b>Groupe de fonction</b>	<b>Emploi</b>	<b>IFSE Montant maximal annuel</b>
B	Animateur territorial	1	Responsable de service	10000 €
		2	Agent d'animation	6000 €
C	Adjoint territorial d'animation	1	Responsable de service	5000 €
		2	Agent d'animation	3000 €



## Filière sociale

Catégories	Cadres d'emplois	Groupe de fonction	Emploi	IFSE Montant maximal annuel
B	Moniteur Educateur Intervenant Familial*	1	Responsable de service	10000 €
		2	Agent d'animation	6000 €
C	Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles	1	Responsable de service	5000 €
		2	ATSEM	3000 €

## Filière technique

Catégories	Cadres d'emplois	Groupe de fonction	Emploi	IFSE Montant maximal annuel
B	Technicien Territorial *	1	Responsable des Services Techniques	10000 €
		2	Chef d'équipe	6000 €
C	Agent de maîtrise territorial	1	Responsable de service	5000 €
		2	Agent polyvalent des Services Techniques Agent d'entretien polyvalent A S V P	3000 €
	Adjoint Technique territorial	1	Responsable de service	6000 €
		2	Agent polyvalent des Services Techniques Agent d'entretien polyvalent A S V P	3000 €

(\*) En attente de la parution de l'arrêté ministériel

## **9 / 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'IFSE**

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'autorité territoriale pourra au vu de la gravité de faits commis par un agent et des dysfonctionnements engendrés sur la bonne marche du service, réduire, suspendre ou supprimer la part indemnitaire liée aux fonctions exercées.

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
- 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<sup>ème</sup> par jour d'absence, applicable à partir du premier jour d'absence.

#### **6 / Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel**

Un Complément Indemnitaire 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	2200 €
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	L'ensemble 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**

L'autorité territoriale pourra au vu de la gravité de faits commis par un agent et des dysfonctionnements engendrés sur la bonne marche du service, réduire, suspendre ou supprimer la part indemnitare liée au Complément Indemnitare Annuel de l'agent.

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 6 à 10 jours sur l'année écoulée.

Sur l'année écoulée, au-delà de 10 jours d'absence, quel que soit le motif de l'absence, le CIA ne sera pas versé.



**Date d'effet**

La présente délibération prendra effet au 01 Janvier 2018

