

SALEILLES, le 15 juin 2020



Centre de Gestion
35 Boulevard Saint Assisclé
BP 901
66020 PERPIGNAN Cedex

Objet : Avis CT
Nos Réf : FR/JCT/ED
Chrono n° : 2020. 06. 1731

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de solliciter l'avis du Comité Technique paritaire concernant le RIFSEEP au sein de notre collectivité.

Je vous prie de bien vouloir trouver en pièce jointe le projet de délibération.

Je reste à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le Président


François RALLO

Mise en place du nouveau régime indemnitaire.

Dossier présenté par : Jean-Jacques THIBAUT – Vice-Président délégué.

Projet de délibération

- 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 Indemnitaire 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 : RDFS14271139C 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 décret du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
Vu le tableau des effectifs,
Vu l'avis du Comité Technique en date du :

A compter, 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 et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuel titulaires d'un CDD en application de l'article 3-3 Alinéa 2 de la loi n°84-53 du 26/01/1984
- Agents contractuels titulaires d'un CDI en application de l'article 3-4 Alinéa 2 de la loi n°84-53 du 26/01/1984

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 technique :

- Catégorie A : Ingénieur Territorial
- Catégorie B : Technicien Territorial
- Catégorie C : Agent de maitrise / Adjoint Technique

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	Responsable de service	36 210 €
		2	Adjoint au responsable	32 130 €
B	Rédacteur	1	Gestion Comptabilité	17 480 €
		2	Secrétariat de direction	16 015 €
C	Adjoint administratif territorial	1	Gestion Comptabilité	11 340 €
		2	Accueil Secrétariat	10 800 €

Filière technique

Catégories	Cadres d'emplois	Groupe de fonction	Emploi	IFSE Montant maximal annuel
A	Ingénieur Territorial	1	Responsable de service	36 210 €
		2	Chargé de mission Gestion d'une politique globale de l'eau	32 130 €
B	Technicien Territorial	1	Chargé de mission Fonction d'expertise	17 480 €
		2	Technicien de rivière Fonction de pilotage	16 015 €
		3	Technicien chargé d'encadrement brigade verte	14 650 €
C	Agent de maîtrise territorial	1	Agent d'entretien mécanique des cours d'eau	11 340 €
		2	Agent d'entretien manuel des cours d'eau	10 800 €
	Adjoint Technique territorial	1	Agent d'entretien mécanique des cours d'eau	11 340 €
		2	Agent d'entretien manuel des cours d'eau	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, ayant fait l'objet d'un rapport administratif établi dans la journée et validé par l'autorité administrative,
- Maladies professionnelles dûment constatés
- Maladies ou opérations ayant entraîné une hospitalisation
- Congés pour formation professionnelle ou participation à un concours
- Congés pour l'exercice du droit syndical

En ce qui concerne les modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire en cas d'absence, l'IFSE sera diminué de 1/30^{ème} par jour d'absence dès le 1^{er} 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 Indemnitaire Annuel sont fixés comme suit :

Filière administrative :

Catégories	Filières	Groupe de fonction	Cadres d'emplois	CIA Montant maximal annuel
A	Administrative	1	Attaché territorial	3 000 €
		2		2 000 €
B		1	Rédacteur	1 500 €
		2		1 000 €
C		1	Adjoint administratif territorial	750 €
		2		500 €

Filière technique :

Catégories	Filières	Groupe de fonction	Cadres d'emplois	CIA Montant maximal annuel
A	Technique	1	Ingénieur territorial	3 000 €
		2		2 000 €
1		Technicien territorial	1 500 €	
2			1 000 €	
C		1	Agent de maîtrise et Adjoint technique territorial	750 €
		2		500 €

7/ Les conditions de versement du CIA :

Le CIA sera attribué individuellement aux agents en fonction de la manière de servir d'un agent 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	Coefficient 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 écoulée 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.

Date d'effet :

La présente délibération prendra effet au

Le comité syndical, ouï l'exposé du Vice-Président délégué et après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres :

- **ADOPTE** le nouveau régime indemnitaire tel qu'il vient d'être décrit ci-dessus ;
- **AUTORISE** le Président ou son représentant à signer tout acte utile en la matière ;

Ainsi fait et délibéré.....