

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT  
DES PYRÉNÉES ORIENTALES

MAIRIE  
**D'ARLES-SUR-TECH**

66150



Arles sur Tech, le 28 mai 2020

David PLANAS  
Maire d'ARLES sur TECH

à

Monsieur GARRABE Robert  
Président du Centre de Gestion  
Centre del Mon  
35 Boulevard Saint Assisclé  
B.P. 901  
66020 PERPIGNAN CEDEX

**Objet :** Saisine du Comité Technique  
Mise à jour du RIFSEEP

**N/ Réf. :** DP/SM/MC

Monsieur Le Président,

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir soumettre au Comité Technique, lors de sa prochaine réunion, la mise à jour de la délibération initiale du RIFSEEP selon l'état ci-joint.

Nous souhaitons la mise à jour suite aux nombreux changements effectués sur cette délibération durant l'année 2019 et début 2020 et pour intégrer le décret relatif à l'application au cadre des techniciens territoriaux.

Avec mes remerciements, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Le Maire,



David Planas.

**Vu** le code général des collectivités territoriales,  
**Vu** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,  
**Vu** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,  
**Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,  
**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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,  
**Vu** 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** le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
**Vu** le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,  
**Vu** l'arrêté ministériel du 07 novembre 2017, pris pour l'application au corps des contrôleurs des Services Techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,  
**Vu** l'avis du comité technique en date du 27 octobre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la commune d'ARLES SUR TECH,  
**Vu** l'avis du comité technique en date du 2 avril 2019 relatif à la modification de l'article 7 : répartition par groupes de fonctions du RIFSEEP aux agents de la commune d'ARLES SUR TECH,  
**Vu** l'avis du comité technique en date du 28 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 1 : Bénéficiaires du RIFSEEP et de l'article 5 : L'indemnité de fonctions de sujétions, et d'expertise (IFSE),

1/5

**Vu** l'avis du comité technique en date du 8 janvier 2020 relatif à la modification de l'article 7 : répartition par groupes de fonctions du RIFSEEP aux agents de la commune d'ARLES SUR TECH,  
**Vu** la saisine du comité technique en date du 28 mai 2020,  
**Vu** la délibération 57/2017 du 13 novembre 2017 instituant le RIFSEEP sur la commune d'Arles sur Tech,  
**Vu** la délibération 29/2019 du 08 avril 2019 modifiant l'article 7 de la délibération initiale,  
**Vu** la délibération 74/2019 du 04 novembre 2019 modifiant les articles 1 et 5 de la délibération initiale,  
**Vu** la délibération 15/2020 du 21 janvier 2020 modifiant l'article 7 : répartition par groupes de fonctions du RIFSEEP aux agents de la commune d'ARLES SUR TECH,

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier la délibération du 13 novembre 2017 et les suivantes de la manière suivante :

➤ **Article 1** : Les bénéficiaires

**Article 1 : Les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et, sous conditions, aux contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné (CDD et CDI).

Les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, devront totaliser une ancienneté minimale de 3 mois consécutifs de travail effectif au sein de la collectivité.

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois des filières suivantes :

- Filière administrative
- Filière technique
- Filière sociale
- Filière médico-sociale
- Filière médico-technique
- Filière culturelle
- Filière animation
- Filière sportive

A l'exclusion de la filière police municipale et de la filière sapeurs-pompiers professionnels.

➤ **Article 2** : Modalités de versement

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 partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

➤ **Article 3** : Maintien à titre individuel

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

➤ **Article 4** : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage. Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement, réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (Direct, indirect)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur l'expérience dans d'autres domaines, la connaissance de l'environnement de travail et la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre de points
Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt	Diversifiée avec compétences transférables	2
		Diversifiée	1
		Faible	0
Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décision) ou plus largement l'environnement territorial	Approfondi	3
		Courant	2
		Basique	1
		Non évaluable	0
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	4
		Maîtrise	3
		Opérationnel	2
		Débutant	1

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ; 3/5
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

L'IFSE est versée mensuellement pour les titulaires, les stagiaires et les contractuels de droit public en CDI, par contre pour les contractuels de droit public en CDD elle sera versée annuellement.

➤ **Article 6** : le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Le CIA 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.

**GRILLE DES SOUS INDICATEURS D'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS**

A - CRITERES LIES A L'EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET A LA REALISATION DES OBJECTIFS	
Ponctualité - respect des horaires	Points ... / 3
Assiduité	Points ... / 3
Esprit d'initiative	Points ... / 3
Disponibilité	Points ... / 3
Implication dans le travail	Points ... / 3
Réalisation des objectifs	Points ... / 3
B - CRITERES LIES AUX COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES	
Compétences techniques	Points ... / 3
Connaissances de l'environnement professionnel et réglementaire	Points ... / 3
Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier (appliquer les directives)	Points ... / 3
Qualité du travail et autonomie	Points ... / 3
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences	Points ... / 3
C - CRITERES LIES AUX QUALITES RELATIONNELLES AVEC LES USAGERS, LES COLLEGUES ET LA HIERARCHIE	
Aptitudes relationnelles (élus, administrés, collègues ...)	Points ... / 3
Capacité d'adaptation (écoute et ouverture au changement)	Points ... / 3
Travail en équipe	Points ... / 3
<b>Total des points</b>	<b>.... / 42</b>

**BAREMES**

	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant et/ou Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points : 0 %
Comportement à améliorer et/ou Compétences à développer	1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement satisfaisant et/ou Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant et/ou Expertise de la compétence	3 points	37 à 42 points : 100 %

- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.