

MAIRIE
D'
ESPIRA-DE-L'AGLY
66600



Espira de l'Agly, le 06 juin 2019

CENTRE DE GESTION 66
Comité Technique Paritaire
35, boulevard Saint Assisclé
66 020 PERPIGNAN

Objet : Demande avis CTP – Modification relative au RIFSEEP
Réf : PF/SG

Monsieur le Président,

Je vous informe que la commune souhaite revoir le plafond de certains groupes de fonction (catégorie A)

Aussi je vous serais reconnaissant de bien vouloir solliciter l'avis du CTP, sur la modification à apporter à la délibération du 19 décembre 2017.

A toutes fins utiles, vous voudrez bien trouver ci-joint :

- Le projet de délibération apportant la modification
- La délibération instituant le régime indemnitaire en date du 19 décembre 2017

Vous en souhaitant bonne réception.

Je vous prie, Monsieur le Président, de bien vouloir agréer l'expression de mes respectueuses salutations

Le Maire



Philippe FOURCADE

Conseil Municipal du JUIN 2019

PROJET DE DELIBERATION

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJETIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AVEC VERSEMENT DE L'IFSE ET DU CIA : MODIFICATIONS APORTEES A LA DELIBERATION DU 19 DECEMBRE 2017

Rapporteur : Monsieur Philippe FOURCADE - Maire

Exposé

Il est rappelé aux membres du Conseil Municipal que :

Par délibération en date du 19 décembre 2017, le conseil Municipal a approuvé la mise en place du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2018.

Il est précisé que des ajustements s'avèrent nécessaires afin de modifier les montants annuels minimum et maximum par groupe de fonction.

Vula saisine du comité technique paritaire auprès du centre de Gestion en date du 6 juin 2019.

Il est donc proposé d'apporter les modifications suivantes à la délibération du 19 décembre 2017 ayant pour objet la mise en place du RIFSEEP :

Modification n°01 : Détermination des montants minimum et maximum par groupe de fonction

CATEGORIE A ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTION	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	Plafonds Indicatifs réglementaires	Compétences valorisées
Groupe 1	DGS	10 200 €	19 000 €	36 210 €	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres de collaborateurs encadrés (indirectement & directement) - Type de collaborateurs encadrés - Niveau de responsabilité lié aux missions (humaines, financières, juridiques, politiques,...) - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat.. - Organisation et méthode d'un projet aboutissant à sa réalisation (service, projet..) - Préparation des Conseils Municipaux - Préparation et /ou Animation de réunions de décisions

CATEGORIE B		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTION	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	Plafonds Indicatifs réglementaires	Compétences valorisées
Groupe 1	Directeur Service	14 000 €	15 000 €	17 480 €	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres de collaborateurs encadrés - Type de collaborateurs encadrés - Degré de responsabilité lié aux missions (humaines, financières, juridiques, politiques,...) - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat.. - Organisation du travail des agents - Préparation et /ou Animation de réunions de décisions
Groupe 2	Coordonnateur	5 500 €	7 500 €	16 015 €	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres de collaborateurs encadrés (indirectement & directement) - Type de collaborateurs encadrés - Niveau de responsabilité lié aux missions (humaines, financières, juridiques, politiques,...) - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat.. - Niveau d'Autonomie - Préparation et /ou Animation de réunions de

					décisions
--	--	--	--	--	-----------

CATEGORIE C		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTION	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	Plafonds Indicatifs réglementaires	Compétences valorisées
Groupe 1	<i>Responsable de service</i>	4 700 €	5 200 €	11 340 €	<ul style="list-style-type: none"> - Degré de responsabilité - Degré de confidentialité du poste - Type de collaborateurs encadrés - Encadrement d'une équipe (en fonction du nombre de personnes encadrées) - Diversité et difficulté des tâches (exécution simple ou interprétation) - Niveau d'Autonomie - Niveau d'expérience (à ne pas confondre avec ancienneté)
Groupe 2	<i>Responsable Métier</i>	3 500 €	4 500 €	10 800 €	<ul style="list-style-type: none"> - Degré de responsabilité - Pratique et maîtrise d'un outil métier - Diversité et difficulté des tâches (exécution simple ou interprétation) - Niveau de technicité du poste (expertise ou maîtrise)
Groupe 3	<i>Technicité Particulière</i>	3 350 €	3 700 €	10 800 €	<ul style="list-style-type: none"> - Notion d'hygiène et sécurité - Encadrement d'une équipe - Pratique et maîtrise d'un outil métier - Niveau d'expérience (à ne pas confondre avec ancienneté)
Groupe 4	<i>Agents opérationnels aux sujétions spéciales</i>	3 150 €	3 250 €	10 800 €	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau d'expérience (à ne pas confondre avec ancienneté) - Pratique et maîtrise d'un outil métier - Technicité particulière - Horaires atypiques
Groupe 5	<i>Agents opérationnels</i>	800 €	2 000 €	10 800 €	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau d'expérience (à ne pas confondre avec ancienneté) - Pratique du métier

Le reste de la délibération du 17 décembre 2017 demeure inchangé en ce qui concerne la détermination des groupes de fonction, les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA, les modalités et conditions de versement, et les grades auxquels ils s'appliquent, et les critères d'évaluation à prendre en compte pour la détermination des montants applicables à chaque agent.

Où l'exposé de Monsieur le Conseil Municipal décide :

- **D'ACCEPTER** les modifications à apporter à la délibération en date du 19 décembre 2017 en ce qui concerne les montants annuels minimum et maximum ?
- **DE DIRE QUE** les autres termes de la convention demeurent inchangés
- **DE DIRE** que les crédits relatifs au dit régime indemnitaire seront inscrits au budget ?
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à procéder à toutes formalités afférentes à cette affaire ?

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

Le 19 DECEMBRE 2017, à 19H19,

Le Conseil Municipal de la commune d'ESPIRA DE L'AGLY (Pyrénées-Orientales), dûment convoqué, s'est réuni, en session ordinaire, en Mairie, sous la présidence de Monsieur Philippe FOURCADE, Maire.

Date de convocation du Conseil Municipal : 14 Décembre 2017

NOMBRE DE CONSEILLERS :

EN EXERCICE : 23

PRESENTS : 14

VOTANTS : 21

PRESENTS (14) :

M. FOURCADE, Mme FONTANEL, M. SANCHEZ, M. HERNANDEZ, Mme MONIER, M. CUILLE, M. MASSE, M. JONCA, Mme CARRERE, Mme BANYULS, Mme COULET, M. FORNER, Mme FONT, Mme MATON, M. AVILA, Mme COSTE, Mme MESAS-GIRONELLA, M. PERALES, Mme DAURE, M. CROUCHANDEU, M. MARCO, M. FAIVRE, M. OLIVES.

ABSENTS EXCUSES ET REPRESENTES (07) :

Mme FONTANEL Procuration à M. FOURCADE, M. SANCHEZ Procuration à M. HERNANDEZ, M. CUILLE Procuration à Mme FONT, Mme MESAS-GIRONELLA Procuration à Mme COSTE, M. AVILA Procuration à M. MASSÉ, M. PERALES Procuration à M. JONCA, M. MARCO Procuration à Mme DAURÉ.

ABSENTS (02) :

M. CROUCHANDEU, M. FAIVRE.

Secrétaire de séance :
Monsieur Luc HERNANDEZ

OBJET: Projet de délibération relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Il est rappelé aux membres du Conseil Municipal que :

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties :

Une partie principale, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale a peu de prise.

Une autre partie, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire, qui peut être décidée par l'assemblée délibérante et par l'autorité territoriale.

Les éléments imposés :

***Le traitement indiciaire** : montant calculé en fonction du grade et de l'échelon du fonctionnaire

***Le supplément familial de traitement (SFT)** : montant versé au fonctionnaire en fonction du nombre d'enfants à charge.

***La nouvelle bonification indiciaire (NBI)** : montant attribué mensuellement au fonctionnaire en fonction de l'emploi occupé ou en raison d'une responsabilité ou technicité particulière

Les éléments facultatifs :

Il s'agit des primes et éléments individuels qui constituent ce que l'on appelle le régime indemnitaire.

Il se définit comme un complément de rémunération, versé à un agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, et doivent être institués par délibération.

ID : 066-21660692-20171219-DCM071-DE

L'autorité territoriale attribue le montant individuel applicable à chaque agent, dans la limite du cadre fixé par la délibération et de l'enveloppe budgétaire dédiée.

Le versement des primes et indemnités doit être fondé sur un texte législatif ou réglementaire. Il est encadré par le principe de parité, qui impose aux collectivités territoriales de construire leur régime indemnitaire dans la limite des primes versées aux fonctionnaires de l'Etat.

C'est cette composante de la rémunération qui évolue par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 qui a instauré un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP).

Il est applicable au 1^{er} janvier 2017 pour la fonction publique de l'Etat. Ces dispositions sont transposables à la fonction publique territoriale en vertu du principe de parité. Elles doivent être mises en œuvre dans un délai qualifié de raisonnable qui n'est pas fixé. Le début de l'année 2018 semble être un délai satisfaisant. En l'absence de délibération le régime indemnitaire actuel deviendrait irrégulier et la trésorerie fondée à refuser son versement.

Ce nouveau dispositif a vocation à se substituer à l'essentiel des primes existantes. Certaines néanmoins subsistent car les décrets d'application ne sont pas parus pour tous les cadres d'emplois. **Par ailleurs certaines filières comme la police municipale, ne sont pas concernées par la réforme.**

Ce nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) comprend deux composantes

-L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui constitue le socle du dispositif et qui est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

-Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

La philosophie du nouveau dispositif est différente de celle des régimes antérieurs. Outre la volonté de simplification, il s'agit en effet de valoriser l'expertise et la technicité des fonctions, ce qui est plus équitable. Il permettra également de rééquilibrer les régimes indemnitaires entre les différentes filières.

Le projet de délibération doit fixer un plafond annuel d'IFSE qui ne doit pas excéder les plafonds annuels de la fonction publique d'Etat. Ceux –ci sont donnés pour information, mais étant totalement irréalistes, il a paru préférable de fixer des plafonds annuels correspondant au volume global du régime indemnitaire actuel, de sorte à respecter le principe de maîtrise du dispositif fixé par la municipalité, d'afficher des montants correspondant à la vérité et ne pas faire un affichage déconnecté de la réalité.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions classés selon un niveau de responsabilité ou d'expertise qui permettent de déterminer le montant individuel de l'IFSE.

Le montant individuel fixé par arrêté individuel du maire ne l'est pas de façon arbitraire mais de façon équivalente pour tous les agents relevant au sein d'un groupe du même niveau d'expertise ou de responsabilité.

Il est fixé dans chaque groupe de fonctions un montant minimum et un montant maximum. Pour déterminer le montant perçu par l'agent (qui se situera entre le montant minimum et le Montant Maximum), certaines compétences seront valorisées.

Sur ces bases, il est proposé aux membres du conseil Municipal :

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 le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire,

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 : RDFS1427139C 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 la saisie du Comité Technique pour le CT en date du 18 Décembre 2017,
Vu le tableau des effectifs,
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFFSEP.

Article 1 : Objet

D'instituer, selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSSEP).

Il se compose :

- 1 - D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'Expertise (IFSE)
- 2 -D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Article 2 : Bénéficiaires :

Ces deux indemnités seront versées selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'Etat aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents de droit privé à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des montants

1 - pour l'IFSE

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des montants maximums détaillés dans les tableaux ci-dessous. Pour information, il est mentionné la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel.

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des 3 critères professionnels précisés ci – dessous : (article 2 du décret du 20 mai 2014)

CRITERES 1 Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception notamment au regard de :

Responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets.

CRITERES 2 De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences, dans le domaine fonctionnel de l'agent. Certains acquis de l'expérience professionnelle, tels que les formations suivies ou les démarches d'approfondissement professionnel, peuvent également être retenus.

CRITERES 3 Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les sujétions particulières correspondent à des contraintes spécifiques.
 L'exposition de certains types de poste peut être physique ou s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent.

Ces 3 critères doivent permettre de répartir les différents postes de la collectivité au sein de groupes de fonctions.

- 1 groupe de fonction pour la Catégorie A
- 2 groupes de fonction pour la Catégorie B
- 5 groupes de fonction pour la Catégorie C.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus lourds en termes de responsabilité.

Affiché le

ID : 066-216600692-20171219-DCM071-DE

Les montants annuels 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.

Chaque agent sera classé dans un groupe de fonctions qui permettra de déterminer son montant de régime indemnitaire. Pour déterminer le montant perçu par l'agent qui sera fixé par arrêté du Maire, certaines compétences seront valorisées.

CATEGORIE A ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTION	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	Plafonds Indicatifs réglementaires	Compétences valorisées
Groupe 1	DGS	15 550 €	19 000 €	36 210 €	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres de collaborateurs encadrés (indirectement & directement) - Type de collaborateurs encadrés - Niveau de responsabilité lié aux missions (humaines, financières, juridiques, politiques,...) - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat.. - Organisation et méthode d'un projet aboutissant à sa réalisation (service, projet..) - Préparation des Conseils Municipaux - Préparation et /ou Animation de réunions de décisions

CATEGORIE B		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTION	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	Plafonds Indicatifs réglementaires	Compétences valorisées
Groupe 1	Directeur Service	14 000 €	15 000 €	17 480 €	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres de collaborateurs encadrés - Type de collaborateurs encadrés - Degré de responsabilité lié aux missions (humaines, financières, juridiques, politiques,...) - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat.. - Organisation du travail des agents - Préparation et /ou Animation de réunions de décisions
Groupe 2	Coordonnateur	5 500 €	7 500 €	16 015 €	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres de collaborateurs encadrés (indirectement & directement) - Type de collaborateurs encadrés - Niveau de responsabilité lié aux missions (humaines, financières, juridiques, politiques,...) - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat.. - Niveau d'Autonomie - Préparation et /ou Animation de réunions de décisions

CATEGORIE C		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTION	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	Plafonds Indicatifs réglementaires	Compétences valorisées
Groupe 1	Responsable de service	4 700 €	5 200 €	11 340 €	<ul style="list-style-type: none"> - Degré de responsabilité - Degré de confidentialité du poste - Type de collaborateurs encadrés - Encadrement d'une équipe (en fonction du nombre de personnes encadrées) - Diversité et difficulté des tâches (exécution simple ou interprétation) - Niveau d'Autonomie - Niveau d'expérience (à ne pas confondre avec ancienneté)
Groupe 2	Responsable Métier	3 500 €	4 500 €	10 800 €	<ul style="list-style-type: none"> - Degré de responsabilité - Pratique et maîtrise d'un outil métier - Diversité et difficulté des tâches (exécution simple ou interprétation) - Niveau de technicité du poste (expertise ou maîtrise)
Groupe 3	Technicité Particulière	3 350 €	3 700 €	10 800 €	<ul style="list-style-type: none"> - Notion d'hygiène et sécurité - Encadrement d'une équipe - Pratique et maîtrise d'un outil métier - Niveau d'expérience (à ne pas confondre avec ancienneté)

Groupe 4	Agents opérationnels aux sujétions spéciales	3 150 €	3 250 €	10 800 €	- Niveau d'ancienneté
					- Niveau d'ancienneté (à ne pas confondre avec l'ancienneté) Affiché le Pratique et maîtrise d'un outil métier ID : 066-216600692-20171219-DCM071-DE Technicité particulière
Groupe 5	Agents opérationnels	800 €	2 000 €	10 800 €	- Horaires atypiques
					- Niveau d'expérience (à ne pas confondre avec l'ancienneté) Pratique du métier

2- Pour le Complément indemnitaire Annuel (CIA)

Le versement de ce complément sera apprécié au regard de la manière de servir et l'engagement professionnel de l'agent.

Une grille d'évaluation sera annexée à l'entretien professionnel pour apprécier ce versement.

Grille d'évaluation :

Critères	Non Acquis ou Non Atteint 0 %	En cours d'acquisition ou de réalisation De 10% à 50 %	Maîtrise totale ou objectifs dépassés De 51 % à 100 %
MANIERE DE SERVIR 50 % DE LA PRIME Fiabilité et qualité du travail effectué			
ENGAGEMENT PROFESSIONNEL 50 % DE LA PRIME Implication dans le travail, adaptabilité, Absentéisme, ponctualité.....			

Article 4 : Périodicité de versement

1 – L'IFSE

L'IFSE sera versée mensuellement, au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

2 – Le CIA

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel, en une seule fraction versée au mois de Janvier N+1. Pour déterminer si l'agent remplit les conditions de versements, la période de référence prise en compte sera du 1^{er} janvier au 31 Décembre N-1.

Article 5 : Réexamen du montant de l'IFSE

Ce montant fait l'objet d'un réexamen (ce qui n'implique pas pour autant une revalorisation automatique de celui-ci).

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi relevant d'un même groupe de fonctions
- 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,
- en cas de changement de groupe de fonction,
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Article 6 : Modalité de maintien, retenue pour absence ou suppression.

En ce qui concerne les modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire et notamment pour le cas des agents momentanément indisponibles (congé maladie, congé pour accident de service, congé de longue maladie, de longue durée, congé parental...).

Pour l'IFSE :

- 1 - L'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.
- 2- Elle sera maintenue en cas de congés annuels, RTT, formations professionnelles, préparations et participation aux concours et examens, autorisations exceptionnelles d'absences pour événements familiaux, enfants malades, absences et formations syndicales, congés de maternité, de paternité, d'adoption. Pour tous les autres motifs, cette indemnité ne sera pas versée. Les absences du mois N seront décomptées sur l'indemnité du mois N+1. Par exemple un agent absent en janvier sera impacté sur l'indemnité de Février.

Pour le CIA

Le CIA est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

La partie ENGAGEMENT PROFESSIONNEL mentionne parmi ces critères l'absentéisme qui sera abordé comme suit :

Jusqu'à 5 jours d'absence, la partie liée à l'engagement est proratisée par jour d'absence. A partir du 6^{ème} jour cette partie n'est plus versée

Article 7 : Date d'effet

Ces dispositions prennent effet au 1^{er} janvier 2018.

Article 8 : Crédits Budgétaires

Les crédits correspondant seront prévus et inscrits au budget.

Article 9 : En l'absence de la parution de tous les arrêtés, ce régime indemnitaire s'appliquera aux grades suivants :

- Attachés Territoriaux
- Rédacteurs Territoriaux
- Educateurs Territoriaux des APS
- Animateurs Territoriaux
- Adjoints Administratifs Territoriaux
- Agents Territoriaux spécialisés des écoles Maternelles
- Adjoints Territoriaux d'Animation
- Agents de Maîtrise Territoriaux
- Adjoints techniques Territoriaux

La filière Police Municipale n'est pour l'instant pas concerné par ce nouveau dispositif.

Les Techniciens territoriaux seront concernés au 1^{er} janvier 2018 (en attente de la parution de l'arrêté)

Article 10 : Les cadres d'emplois non éligibles au RIFFSEP en bénéficieront au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels.

Article 11 : Les délibérations spécifiques sont maintenues :

- 1 -Pour les agents ne relevant pas du RIFFSEP
- 2 -Pour les indemnités qui ne feront pas l'objet d'une nouvelle délibération

Le détail des agents restants sur la délibération de 2014 et les délibérations spécifiques vous sont précisées dans le tableau ci-dessous.

FILIERE

Régime indemnitaire appliqué

Agents de la filière Police Municipale	Délibération du 19 Décembre 2017 (remplace la DCM 073 du 18/09/2014) Délibération N°03120115 du 1 ^{er} Décembre 2003 Délibération N° 02102805 du 28 octobre 2002
Techniciens territoriaux (dans l'attente de la parution de l'arrêté ministériel sur le RIFFSEP)	Délibération N° 74 du 22 Novembre 2016 Délibération N° 75 du 22 Novembre 2016

Pour la filière Police Municipale : Ils continueront à percevoir l'IAT ainsi que l'indemnité spéciale Mensuelle de fonction figurant sur les délibérations.

Toutefois les modalités de maintien, de retenue pour absence ou suppression des primes seront modifiées comme pour le RIFSEEP

Pour la filière technique (Technicien): Ils continueront à percevoir la Prime de service et de Rendement (PSR) et l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) figurant sur les délibérations.

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré,

DECIDE A L'UNANIMITE DES MEMBRES PRESENTS ET REPRESENTES

- **D'INSTAURER** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 1^{er} Janvier 2018.
- **DE DIRE** que les crédits relatifs au dit régime indemnitaire seront inscrits au budget.
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à procéder à toutes formalités afférentes à cette affaire.

AINSI fait et délibéré à ESPIRA DE L'AGLY, les jours, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme.



Le Maire,
Philippe FOURCADE

Reçu en Préfecture le :

Publié ou Notifié le :

Voies et délais de recours :

La présente délibération peut être contestée par le biais d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif compétent dans le délai de deux mois à partir de la date de publicité de ladite délibération. Dans ce délai, elle peut également être contestée par le biais d'un recours gracieux adressé à l'auteur de l'acte. Cette démarche prolonge le délai de recours contentieux qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la date de notification de la réponse expresse ou de l'absence de réponse au terme de deux mois (celle-ci valant décision de réjet implicite).

(DCM071 - Projet de délibération relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP))
Séance du Conseil Municipal du 19 Décembre 2017