

DELIBERATION

112 (4.5)

Le 20 décembre 2018, à vingt heures, le Conseil Municipal de la Commune d'Andrézieux-Bouthéon, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude SCHALK, Maire

Nombre de membres en exercice : 29

Date de convocation du Conseil Municipal : le 14 décembre 2018

Présents : Mesdames et Messieurs SCHALK, RIVIERE, VOCANSON, MARTY, DRIOL, DUCREUX, CHAPOT, FABRE, J. BEAL, A. BEAL, BROT, LEVET, ESCOFFIER, LUAIRE, BRUEL, GIAUME, BOIS-CARTAL, BOUZINA, KHEBRARA, PANGAUD, LAROCHE, JACOB, FESSY, CEYTE, MARRET, RASCLARD, SEGUIN.

Procurations : Monsieur KARA à Madame RIVIERE, Madame DURAND à Monsieur PANGAUD.

Secrétaire : Monsieur BROT

Objet : Mise en place du RIFSEEP

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 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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,

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214200057-20181221-112-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 28/12/2018

Affichage : 26/12/2018

Pour l'autorité compétente
par délégation



Jean-Claude SCHALK

DELIBERATION

112 (4.5)

Vu la circulaire NOR : RFFF1427139C 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 les arrêtés du

- **20 mai 2014** pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat,
- **19 mars 2015** pour le corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat,
- **19 mars 2015** pour certains corps d'inspection de l'Etat,
- **28 avril 2015** pour le corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat,
- **3 juin 2015** pour le corps interministériel des attachés d'administration,
- **3 juin 2015** pour le corps des assistants de service social des administrations,
- **3 juin 2015** pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations,
- **29 juin 2015** pour le corps des administrateurs civils,
- **27 août 2015** pour les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,
- **30 décembre 2016** pour le corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage,
- **16 juin 2017** pour le corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer,
- **7 décembre 2017** pour le corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication,

Vu les délibérations actuellement en vigueur instaurant un régime indemnitaire au profit des agents notamment les délibérations en date du 29 novembre 2012 et du 19 septembre 2013 portant mise en œuvre du régime indemnitaire au bénéfice du personnel communal,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 13 décembre 2018,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, ci-après dénommé RIFSEEP, en lieu et place du régime indemnitaire existant,

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

En vertu de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante fixe la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen ou le montant des indemnités applicables aux agents. L'attribution des montants individuels de régime indemnitaire relève de la compétence de l'autorité territoriale dans le respect des critères définis par l'assemblée délibérante.

Chaque conseil municipal peut instaurer un régime indemnitaire au profit des agents en vertu du principe de libre administration. L'assemblée peut suivre les dispositions prévues pour les fonctionnaires d'Etat de corps équivalent ou mettre en place un système original dans le respect du principe de parité selon lequel les agents territoriaux ne peuvent pas bénéficier d'un régime plus favorable que celui auquel peuvent prétendre les fonctionnaires d'Etat de corps équivalent au cadre d'emplois concerné.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré au profit des fonctionnaires d'Etat un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP. Le dispositif est transposable aux agents territoriaux en vertu du principe de parité, mais sa mise en œuvre repose sur l'adoption d'une délibération par l'assemblée délibérante de la collectivité dans le respect du principe de libre administration des collectivités. Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'ensemble des primes et indemnités de même nature, à l'exclusion des primes listées dans l'arrêté du 27 août 2015, dans une logique de simplification de la rémunération des agents.

Il se décompose en deux parties :

- **L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** qui valorise le niveau de responsabilité, d'expertise et d'exposition à des sujétions particulières spécifiques au poste - indépendamment de l'agent qui occupe le poste ;
- **Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)** qui prend en compte l'engagement professionnel et la manière de servir, appréciés lors de l'entretien professionnel, et dont le versement à titre individuel est facultatif.

Dans le cadre de ces évolutions réglementaires, la Commune d'Andrézieux-Bouthéon a engagé une réflexion sur l'évolution du régime indemnitaire applicable à ses agents.

Dans un premier temps, un diagnostic du régime indemnitaire en vigueur et des montants versés a été conduit afin de mettre en lumière les enjeux de la refonte du régime indemnitaire et de la mise en place du RIFSEEP au sein de la Commune.

Le régime indemnitaire en vigueur avant la mise en place du RIFSEEP était composé de primes versées mensuellement et d'une prime annuelle. Cette dernière était versée en deux temps (juin et décembre) en application des articles 88 et 111 de la loi du 26 janvier 1984.

Au regard des évolutions des textes réglementaires, de la nécessité de prendre en compte les enjeux d'équité de traitement des agents, de valorisation des compétences et des responsabilités, de la nécessaire modernisation de la gestion des rémunérations et des ressources humaines, il est donc proposé, pour les agents relevant des cadres d'emplois éligibles à ce dispositif, d'adopter une délibération spécifique. Cette délibération remplacera à compter du 1^{er} janvier 2019, celle en vigueur, et intégrera dans le RIFSEEP, les primes et indemnités pré-existantes.

Enfin, dans l'objectif de répondre aux obligations réglementaires de mise en œuvre du volet CIA, le choix a été fait de supprimer l'ancienne prime semestrielle et de la refondre, en complément de la gratification de fin d'année, dans l'enveloppe annuelle du CIA. L'avis des agents a toutefois été sollicité quant aux modalités de versement de cette enveloppe et le versement bi-annuel reste plébiscité (juin et novembre).

A noter que le second versement de décembre est avancé en novembre pour répondre à une demande récurrente d'agents.

Article 1 : Dispositions générales à l'ensemble des filières

Article 1.1 - Les bénéficiaires

Sont bénéficiaires du RIFSEEP :

- **les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou partiel**, relevant des cadres d'emplois éligibles à ce dispositif à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

Pour certains cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP, aucun arrêté de transposition n'a été pris à la date d'adoption de la présente délibération (*ingénieur, technicien, éducateur de jeunes enfants*). D'autres cadres d'emplois sont actuellement exclus du RIFSEEP dans l'attente d'un réexamen de leur situation avant le 1^{er} janvier 2020 (*auxiliaire du puériculture, puéricultrice, professeur d'enseignement artistique et assistant d'enseignement artistique*). Dans les deux cas précités, le bénéfice du RIFSEEP sera étendu aux agents relevant de ces cadres d'emplois, dès la parution des arrêtés de transposition, dans le respect du cadre général et des modalités d'application et d'attribution définies et sous réserve que les montants adoptés par délibération n'excèdent pas ceux qui figureront dans les arrêtés de transposition. A défaut, une nouvelle délibération sera adoptée.

Les agents relevant de la filière police municipale ne peuvent prétendre à l'application du RIFSEEP.

Peuvent également être bénéficiaires, après analyse au cas par cas de leur situation,

- **les agents contractuels de droit public recrutés en vertu des articles suivants de la loi du 26 janvier 1984 :**
 - 3-1 (remplacement temporaire de fonctionnaire ou contractuels) ;
 - 3-2 (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) ;
 - 3-3 1° (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) ;
 - 3-3 2° (emplois du niveau de la catégorie A lors qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté) ;
 - 38 (recrutement de personnes handicapées pour une durée de 12 mois, renouvelable une fois, avec vocation de titularisation).

Article 1.2 - Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, est librement défini par l'autorité territoriale dans la limite des conditions prévues par délibération.

Article 1.3 - Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP) ;
- L'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires (IRSSTS) ;
- La prime de sujétions spéciales des personnes de surveillance et d'accueil (PSSPSA) ;
- La prime de service et de rendement (PSR) ;
- L'indemnité spécifique de service (ISS) ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ;
- La prime semestrielle versée en juin et en décembre (celle-ci étant refondue dans le CIA).

L'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement,...)
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures complémentaires et supplémentaires, astreintes, ...).

Article 1.4 - Modulation du régime indemnitaire du fait de l'éloignement du service

En application des dispositions de la délibération du 29 novembre 2012, en cas d'absence (sauf pour congés annuels, congé de maternité et absence pour décharge de services dans l'exercice d'un mandat syndical), un abattement sur l'IFSE, égal à 1/30^{ème} du montant mensuel de régime indemnitaire est pratiqué au-delà d'un délai de 10 jours d'absence cumulés sur une année civile.

En cas de maintien en congés de longue maladie, longue durée ou grave maladie, le délai de carence ne sera pas applicable l'année suivante.

Le régime indemnitaire pourra être suspendu en cas de sanctions disciplinaires.

DELIBERATION

112 (4.5)

Article 2 : Mise en œuvre de l'IFSE : détermination des groupes de fonctions et des montants

Article 2.1 - Cadre général

Il est instauré au profit des cadres d'emplois susmentionnés (article 1-1), une IFSE ayant vocation à valoriser les fonctions occupées par les agents, sur la base de critères professionnels définis.

Elle repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions, dont le nombre total a été fixé à 10, à raison de : 3 groupes de fonction en catégorie A, 3 groupes de fonction en catégorie B et 4 groupes de fonction en catégorie C, qui ont été définis selon les critères suivants :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le montant individuel d'IFSE est versé au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction dans le respect des montants plafonds d'IFSE déterminés pour les groupes de fonction suivants :

Groupe de fonction	Descriptif des fonctions	Plafond d'IFSE mensuelle	Plafond d'IFSE annuelle
A1	Fonctions de direction générale	2 500 €	30 000 €
A2	Fonctions de responsabilité de service	2 000 €	24 000 €
A3	Fonctions d'encadrement intermédiaire Fonctions d'animation et de pilotage de projets	1 500 €	18 000 €
B1	Fonctions de responsabilité de service	1 200 €	14 400 €
B2	Fonctions de conduite de projets à enjeux Fonctions d'encadrement de proximité	900 €	10 800 €
B3	Fonctions de gestion spécialisées	700 €	8 400 €
C1	Fonctions de responsabilité de service	650 €	7 800 €
C2	Fonctions d'encadrement de proximité Fonctions de gestion spécialisées	500 €	6 000 €
C3	Fonctions de réalisation avec sujétions	400 €	4 800 €
C4	Fonctions de réalisation opérationnelle	335 €	4 020 €

Pour le cas particulier des agents logés, les plafonds spécifiques seront applicables.

Dans l'attente de l'application du PPCR (intégration en catégorie A) et pour les cadres d'emplois des assistants socio éducatifs, les plafonds d'IFSE suivants sont opposables :

- B1 : plafonds d'IFSE annuel = 8 600 € (montant mensuel = 717 €),
- B2 et B3 : plafonds d'IFSE annuel = 7 000 € (montant mensuel = 583 €).

Article 2.2 - Mise en œuvre de la clause de sauvegarde

La Commune fait le choix de mettre en place la clause de sauvegarde telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Au moment de la mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité, le montant correspondant au régime indemnitaire mensuel est maintenu à titre individuel, dans le cadre de l'IFSE mensuelle et dans la limite des montants plafonds définis supra.

Article 2.3 - Conditions de versement

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel. Elle est versée au prorata du temps de travail effectif. Cette disposition s'applique également aux agents qui sont placés en situation de temps partiel thérapeutique.

Article 2.4 - Conditions de réexamen

Le montant de l'IFSE versé aux agents fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours ;
- Au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions ;
- En cas d'évolution de l'emploi ouvrant droit ou non au versement du montant correspondant à la majoration pour exercice des fonctions de régisseurs d'avances ou de recettes.

Article 2.5 - Prise en compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes

Les fonctions de régisseurs d'avances et de recettes entraînent l'exercice de responsabilités importantes en matière de maniement de fonds publics.

Le montant mensuel d'IFSE versé au mois de décembre sera donc majoré afin de tenir compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes exercées par chaque agent au cours de l'année, selon les montants des indemnités fixés par l'arrêté ministériel en vigueur.

Si l'agent n'est plus titulaire de la régie, le montant de cette indemnité sera calculé au prorata de la durée d'exercice de la régie au cours de l'année concernée.

Article 3 : Mise en œuvre du CIA

Article 3.1 - Cadre général

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour récompenser une performance individuelle ou collective ponctuelle.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont pris en compte pour l'attribution de ce complément indemnitaire.

L'engagement professionnel se qualifie au regard des critères suivants :

- La prise d'initiative, le niveau d'autonomie
- La capacité à être force de proposition
- Le niveau d'atteinte des objectifs individuels (fixés au cours de l'entretien professionnel annuel pour l'année n+1)
- La fiabilité et qualité du travail
- L'engagement dans le travail
- L'investissement de l'agent dans son poste (notamment la disponibilité, la réactivité)
- La capacité d'adaptation au changement
- La capacité de planification et d'organisation

La manière de servir se qualifie au regard des critères suivants :

- Le sens de l'accueil (pour les services concernés)
- Le respect de la hiérarchie, des collègues, des usagers
- La capacité à travailler en équipe, à coopérer avec des partenaires internes ou externes, à rendre compte de son travail
- Le respect des consignes, des obligations statutaires, des délais fixés
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste
- La capacité à prendre en compte et à s'adapter aux besoins du service : méthodes de travail, horaires, nouveaux projets, etc.
- Pour les encadrants, la capacité de management, de motivation des collègues, de gestion des conflits...

Ils sont appréciés par le supérieur hiérarchique à l'issue de l'entretien professionnel d'évaluation.

DELIBERATION

112 (4.5)

Article 3.2 - Conditions d'attribution et de versement

Le montant individuel de CIA est déterminé au regard :

- Des plafonds de CIA ;
- Des résultats des évaluations annuelles et de l'appréciation faite au regard de la manière de servir et de l'engagement professionnel individuel.

Dans ce cadre, le montant individuel de CIA correspond à une proportion fixée entre 0 et 100 % du montant plafond applicable selon le groupe de fonction, proratisé le cas échéant selon le temps de travail effectif :

Groupe de fonction	Descriptif des fonctions	Plafond annuel de CIA
A1	Fonctions de direction générale	6 000 €
A2	Fonctions de responsabilité de service	6 000 €
A3	Fonctions d'encadrement intermédiaire Fonctions d'animation et de pilotage de projets	6 000 €
B1	Fonctions de responsabilité de service	5 000 €
B2	Fonctions de conduite de projets à enjeux Fonctions d'encadrement de proximité	5 000 €
B3	Fonctions de gestion spécialisées	5 000 €
C1	Fonctions de responsabilité de service	4 000 €
C2	Fonctions d'encadrement de proximité Fonctions de gestion spécialisées	4 000 €
C3	Fonctions de réalisation avec sujétions	4 000 €
C4	Fonctions de réalisation opérationnelle	4 000 €

La définition du montant individuel de CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, suite à la réalisation des évaluations annuelles. Les modalités de versement sont les suivantes :

- Un acompte correspondant à l'ancien montant de la prime semestrielle sera versé en juin,
- Le solde, égal à la différence entre le montant total de CIA et le montant de l'acompte du mois de juin, sera versé en novembre de la même année.

En fonction du montant total de CIA déterminé en novembre, une régularisation (CIA négatif) pourra être requise des agents dont la manière de servir et l'engagement ouvrent finalement droit à un montant de CIA annuel moins élevé.

L'acompte du mois de juin sera suspendu dans les situations individuelles dans lesquelles l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la manière de servir d'un agent sur les premiers mois de l'année suite à sanction disciplinaire par exemple. Cette situation fera l'objet d'une information particulière de l'agent concerné.

Il est rappelé que les montants de CIA sont individuels, facultatifs, appréciés et versés annuellement et non reductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 4 : Mise en œuvre générale du dispositif

La mise en place du RIFSEEP interviendra le 1^{er} janvier 2019.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA est décidé par l'autorité territoriale et est l'objet d'un arrêté individuel d'attribution.

Les délibérations instaurant les primes et indemnités non cumulables avec le RIFSEEP sont modifiées en conséquence (sauf pour les cadres d'emplois non concernés à cette date par le RIFSEEP).

Les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.

DELIBERATION

112 (4.5)

Le Conseil Municipal, après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **INSTAURE** l'Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **INSTAURE** le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **INSCRIT** chaque année au budget, les crédits correspondants calculés dans les limites fixées par les textes de référence.

Monsieur le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

Fait à Andrézieux-Bouthéon, le 21 décembre 2018

Le Maire

Jean-Claude SCHALK

