

Extrait du registre des
délibérations du conseil municipal

L'an deux mil dix-neuf, le lundi 16 décembre à 20 heures, le conseil municipal de Condé-en-Normandie s'est réuni à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Madame Valérie Desquesne, Maire.

Étaient présents : Mme Desquesne, MM. Daligault, Mèche, Frappy, Mme Bouillard, MM. Billard Patrick, Anckaert, Balais, Beauquesne, Billard Pascal, Mmes Cailly, Colin-Martin, M. Dujardin, Mme Duquesne, MM. Elisabeth, Gauquelin, Goudier, Mmes Lemeray, Lenepveu, MM. Maheu, Pastor, Mme Rolland et M. Siquot

Ont donné pouvoir : Mme Bouclier à M. Elisabeth, Mme Collibeaux à Mme Desquesne, M. Gascouin à Mme Lemeray et Mme Mourocq à M. Mèche

Excusés : Mmes Roelandt, Catherine et Lair

Absents : Mmes Blandeau, Morice et M. Vasthier

Accusé de réception en préfecture
014-200056877-20191216-20_02071-DE
Date de télétransmission : 17/02/2020
Date de réception préfecture : 17/02/2020

ANNULE et REMPLACE

Nombre de délégués : - en exercice : 33 - présents : 24 - votants : 28	Date de la convocation et d'affichage : 10 décembre Date de réception en préfecture = date d'affichage de la délibération	N° 1 / 4-5
Secrétaire de séance M. Anckaert	Objet : <i>Mise en place du RIFSEEP</i>	

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 les articles 87, 88 et 136.

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP).

Vu l'avis favorable de la commission des finances en date du 13 novembre 2019,

Vu la présentation en comité technique en date du 20 décembre 2018,

Madame le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

A cet effet, un Comité de pilotage et un groupe de travail ont été constitués en 2018.

Madame le Maire rappelle les objectifs définis par le comité de Pilotage :

- objectif d'équité entre les agents (harmoniser + RI pour ex agents intercom)
- objectif de transparence/lisibilité
- maintien du minima du niveau indemnitaire actuel pour chaque agent
- améliorer la rémunération des bas salaires
- contenir la part de la masse salariale dans le budget
- valoriser l'expérience

Elle expose que le groupe de travail s'est réuni à 3 reprises au cours de l'année 2018 dans lequel étaient notamment présents les responsables de services et les représentants du personnel afin de pouvoir transmettre la démarche auprès des agents et de favoriser les échanges entre agents et groupe de travail.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu et notamment celles liées à des sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés...), la NBI, l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement).

En janvier 2019, il a été demandé par les représentants du personnel, que la présentation du nouveau régime soit directement présentée aux agents par la DGS et l'élue en charge des RH.

Ce régime indemnitaire comprend deux composantes :

➤ une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Elle est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents.

Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes, au regard des critères professionnels définis par le décret n°2014-513 à savoir :

✓ des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

- responsabilité d'encadrement, d'arbitrage, de coordination, de projet,
- responsabilité de formation d'autrui,
- ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).

✓ de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
- connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
- autonomie, initiative,
- difficulté et complexité des tâches

✓ des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- contraintes horaires,
- responsabilité financière (régie),
- effort physique,
- travaux dangereux,
- relations internes et ou externes.

➤ Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) dont l'objet est de prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir, appréciés au moment de l'évaluation professionnelle. Le versement de ce complément est facultatif et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

(Plus généralement, seront appréciés :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Pourront ainsi être prises en compte :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- sa capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- son implication dans les projets du service ;
- sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.)

Madame le Maire expose les modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. pour la commune de Condé en Normandie.

1. Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP est instauré au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois suivants :

- attachés,
- rédacteurs,
- adjoints administratifs,
- animateurs,
- adjoints d'animation,
- éducateurs des APS,
- opérateurs des APS,
- techniciens,
- ATSEM,
- adjoints du patrimoine,
- adjoints techniques et agents de maîtrise

Les autres cadres d'emplois de la collectivité ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP, à savoir : les auxiliaires de puéricultures

Dans l'attente de l'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois par une nouvelle délibération, ils continueront à percevoir leur régime indemnitaire antérieur.

Le régime indemnitaire sera appliqué aux fonctionnaires stagiaires et titulaires *ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.*

2. Détermination des groupes de fonctions, de leurs montants maxima et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci :

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 en s'appuyant sur les critères suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et notamment fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Chaque groupe se voit affecté un montant maximum annuel d'I.F.S.E. et un montant maximum annuel de CIA.

Ces montants sont déterminés par l'assemblée délibérante, dans la limite des plafonds institués pour la fonction publique d'Etat. Ils évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Les montants de base 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.

Les attributions individuelles seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale.

GROUPES	Fonctions	IFSE	CIA
		Montants réglementaires plafonds annuels (en € brut)	Montants réglementaires plafonds annuels (en € brut)
Attaché territorial			
G1	DGS	36 210	6 390
G3	Comptable, chargé de mission	25 500	4 500
Bibliothécaire			
G2	Bibliothécaire, Responsable de service	31 750	5 550
Rédacteur, technicien, Educateur des APS, Animateur			
G1	Responsable de service	17 480	2 380
G2	Collaboratrice du Maire, gestionnaire RH, instructeur urbanisme	16 015	2 185
G3	maître-nageur, responsable de pôle, agent technique, animateur	14 650	1 995

		IFSE	CIA
Assistant de conservation du Patrimoine et des Bibliothèques			
G2	Assistant de conservation	14 960	2 040
Adjoints administratifs, adjoints techniques, ATSEM, Opérateurs des APS, Adjoints d'animation, agents de maîtrise, Educateur spécialisé de jeunes enfants, Adjoints du patrimoine			
G1	Responsable de pôle, Directrice de crèche	11 340	1 260
G2	agent comptable, animateur, Chargée de communication, référent informatique, assistante administrative en expertise, maître-nageur, coordinateur Enfance Jeunesse, agent d'animation de la ludothèque, agent en charge des animations	10 800	1 200
G3	secrétaires des mairies déléguées, agent chargé de l'accueil, de l'état civil et des CNI, assistante multimédia, assistante administrative, agent d'accueil et d'entretien, adjoint du patrimoine	10 800	1 200
Adjoint du Patrimoine logé			
G2	Adjoint du Patrimoine logé	6750	1200

3. Conditions d'attribution et de versement de l'IFSE et du CIA

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

➤ conditions d'attributions individuelles de l'IFSE

L'autorité territoriale procède au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emploi, sur la base des fiches de postes et en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'I.F.S.E. à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonction retenu par l'organe délibérant.

Ce montant est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents.

➤ conditions d'attributions individuelles du C.I.A.

Sur la base du rattachement à un groupe de fonctions déterminé pour l'attribution de l'I.F.S.E., l'autorité territoriale attribue individuellement un montant au titre du C.I.A. à chaque agent, compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel retenu par l'organe délibérant.

Ce coefficient sera déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir attestés par :

- la valeur professionnelle appréciée à l'issue de l'entretien professionnel,
- les résultats professionnels obtenus par l'agent, eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation de fonctionnement du service dont il relève.
- les missions complémentaires ou exceptionnelles confiées à l'agent

L'agent devra avoir exercé au moins 6 mois révolus sur le poste évalué, avant le 31/12 de l'année N. Le montant sera proratisé selon la durée travaillée durant l'année évaluée. Les mêmes conditions s'appliquent pour un agent qui cesserait ses fonctions (départ en retraite, mutation, etc.), avec une présence minimale de 6 mois révolus sur l'année, à la date de son départ. De même le montant du complément sera proratisé sur la durée effective de travail de l'agent. En cas de changement de groupe de fonction et notamment d'un passage du groupe C à B ou A en cours d'année (évaluation différente), l'évaluation annuelle portera sur le poste dont la durée occupée par l'agent sera la plus longue sur l'année N. Le montant versé sera celui correspondant au poste évalué.

➤ Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement. Le CIA est versée annuellement.

➤ Modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire

L'IFSE et le CIA sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité, et suspendu en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

➤ Révision du régime indemnitaire

Les montants maxima (plafonds) de l'I.F.S.E. et du C.I.A. évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les 4 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.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Article 1er : **INSTAURE** pour la commune de Condé-en-Normandie le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 2 : **AUTORISE** Madame le Maire à fixer par arrêtés individuels le montant perçu par chaque agent au titre de chacune des deux parts de la prime (IFSE et CIA) dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3 : **DÉCIDE** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.

Article 4 : **PRÉVOIT** et **INSCRIT** au budget les crédits nécessaires.

Article 5 : **ABROGE** les délibérations antérieures déterminant les modalités d'octroi du régime indemnitaire pour les cadres d'emploi visés dans la présente délibération uniquement

Pour extrait conforme,
à Condé-en-Normandie, le 18 décembre 2019

Le Maire,
V. DESQUESNE

