

DEPARTEMENT DE LA MEUSE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE DIEUE SUR MEUSE
Séance du 16 décembre 2016

Afférents au Conseil	15
En exercice	15
Qui ont pris part à la délibération	15
Date de convocation	12/12/2016
Date d'affichage	26/12/2016

L'an deux mil seize, le seize décembre, à 20 h 30, le conseil municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Mr DUMONT Jean-Claude, Maire.

Etaient présents : M. DUMONT JC, Mme GUERMEUR M., M. WATRIN F., M. LEPRINCE R., Mme SERRE F., M. VOILQUIN A., M. KNAJDER M., M. HENRY G., M. LEPAGE J-N., Mme GAND E., Mme BAVOUX F., Mme ROUX A, Mme NAWROCKI B., M. LEPAGE P.

Absente excusée : Mme LULLO Esperanza donnant pouvoir à M. VOILQUIN Alain.

Mme GUERMEUR Michèle est nommée secrétaire de séance.

INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

2016-12-D04

Sur rapport de Monsieur le Maire,

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,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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 d'Etat,

Vu les arrêtés ministériels pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu la circulaire 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 l'avis du Comité Technique en date du 12 décembre 2016,

Contexte juridique :

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, appelé couramment par abréviation RIFSEEP, a été institué dans la Fonction Publique d'Etat. Il va devenir le nouvel outil indemnitaire de référence dans celle-ci et, à ce titre, il va se substituer à de nombreuses primes et indemnités dans un souci de simplification des rémunérations indemnitaires.

Aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents corps de l'Etat. Le décret du 6 septembre 1991 susvisé établit une équivalence entre chaque grade de la Fonction Publique Territoriale et un corps de la Fonction Publique d'Etat. En application de ce principe de parité, lorsque l'organe délibérant choisit de fixer un régime indemnitaire, il doit respecter les limites du RIFSEEP lorsque celui-ci s'applique aux corps de l'Etat équivalents aux grades concernés.

Objectifs du dispositif :

- Substitution de l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP
- Valorisation du travail des agents
- Prise en compte de la spécificité de certains postes
- Favoriser la motivation des agents.

Présentation du dispositif :

Le RIFSEEP se compose de deux parties : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

1 - L'IFSE

L'IFSE repose sur l'évaluation de la fonction ainsi que sur l'expérience professionnelle accumulée par l'agent. Elle permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels des agents, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilité, en prenant en compte les périodes d'approfondissement de compétences techniques et de diversification de connaissances.

Concrètement, il convient de déterminer un nombre de groupes de fonction pour chaque cadre d'emplois. L'IFSE sera fonction de ces groupes. Il est recommandé de prévoir au plus :

- ✓ 4 groupes de fonctions pour la catégorie A
- ✓ 3 groupes de fonctions pour la catégorie B

- ✓ 2 groupes de fonctions pour la catégorie C.

Les différentes fonctions identifiées dans l'organigramme sont réparties dans chacun des groupes au regard de trois critères :

- ✓ Niveau d'autonomie, de responsabilité, de disponibilité
- ✓ Encadrement, coordination, pilotage et conception
- ✓ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- ✓ Sujétions particulières et degré d'exposition du poste au regard de son environnement

Le montant de l'IFSE est ensuite réexaminé régulièrement au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Cette notion se définit comme la connaissance acquise par la pratique. Elle se différencie de l'ancienneté (matérialisée par l'avancement d'échelon) et la manière de servir, valorisée par le CIA.

2 - Le CIA

Le CIA est versé à l'agent en tenant compte de son engagement professionnel et de sa manière de servir, appréciée au travers de l'entretien professionnel. A cette fin, il peut être tenu compte, notamment, de l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions, de la capacité à travailler en équipe, du sens du service public, etc...

Le CIA est attribué individuellement par l'application d'un taux allant de 0 à 100% au montant défini par voie de délibération.

DELIBERE :

Article 1 : L'IFSE et le CIA sont institués par la présente délibération.

PARTIE I : l'IFSE

Article 2 : Bénéficiaires de l'IFSE

L'IFSE est instituée au profit des grades suivants :

- Adjoints administratifs territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux (I)
- Agents de maîtrise territoriaux (I)
- Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles.

L'IFSE est modulée en fonction de la quotité de temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement de base.

Article 3 : Montants de l'IFSE

- a) Limites définies au regard de la fonction occupée

Un montant minimum et un montant maximum sont fixés par groupe, au regard de la fonction occupée par l'agent (cf. annexe n° 1 : groupe de fonctions et annexe n° 2 : montants plafonds).

b) Modulation individuelle au regard de l'expérience professionnelle

L'autorité territoriale attribue l'IFSE en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent dans la limite des montants déterminés (cf. annexe n° 1 : groupe de fonctions et annexe n° 2 : montants plafonds).

L'expérience professionnelle se définit par la connaissance acquise par la pratique et la formation. Il s'agit d'un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le classement des groupes de fonctions

Critères en fonction desquels l'autorité territoriale pourra moduler l'IFSE dans les limites fixées en annexe de la délibération :

- Connaissance de l'environnement territorial
- Approfondissement des connaissances
- Acquisition de nouvelles compétences
- Capacité à exploiter ses connaissances pour les diffuser à autrui (élus, collègues, usagers...)

Article 4 : Réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est réexaminé lors de chaque changement de grade et/ou fonction, ayant entraîné ou non un changement de groupe.

En l'absence de ces changements, le montant de l'IFSE est réexaminé tous les 2 ans.

Article 5 : Réduction ou suspension de l'IFSE

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congés pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congés pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, de grave maladie, de longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie lui demeurent acquises.

Article 6 : Périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 7 : Actualisation de l'IFSE

Le montant de l'IFSE et les limites prévues par la présente délibération sont revalorisés dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

PARTIE II : Le CIA

Article 8 : Bénéficiaires du CIA

Le CIA est instituée au profit des grades suivants :

- Adjoints administratifs territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux (I)
- Agents de maîtrise territoriaux (I)
- Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles.

Le CIA est modulé en fonction de la quotité de temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement de base.

Article 9 : Montant du CIA

Le montant du CIA est défini en annexe (cf. annexe n° 3).

Le CIA est versé par application d'un taux compris entre 0 et 100% aux montants déterminés par l'assemblée (cf. annexe n° 3).

Ce taux est déterminé de la manière suivante :

- Implication dans la vie de la collectivité (ex : disponibilité)
- Participations fréquentes à des réunions de travail avec les élus notamment
- Missions particulières hors champ habituel d'intervention
- Réalisation d'un travail exceptionnel.

Article 10 : Durée et périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé pour une durée permanente.

Le CIA est versé semestriellement, un versement pour moitié aux mois de juin et décembre aux seuls agents y ouvrant droit au regard des critères définis ci-dessus.

En cas de départ de l'agent, pour quel que motif que ce soit, le versement s'effectuera sur le dernier mois de versement du salaire et ce au prorata du temps passé.

Article 11 : Dispositions transitoires

Lors de l'entrée en vigueur de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire lié aux fonctions, au grade ou aux résultats est maintenu, à l'exception de tout versement exceptionnel.

Ce maintien prend la forme d'une prime séparée de l'IFSE, intitulée « garantie indemnitaire » qui perdure jusqu'au prochain changement de fonction de l'agent.

Article 12 : Dispositions finales

Les montants nécessaires sont inscrits au budget. L'autorité territoriale est autorisée à attribuer les montants individuels par voie d'arrêté en application des dispositions de la présente délibération.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2017.

La présente délibération annule le régime indemnitaire précédemment instauré concernant l'IAT et l'IEMP.

(1) Sous réserve de la parution des arrêtés des cadres d'emplois concernés. A défaut le régime indemnitaire précédent subsiste.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide, à l'unanimité,

*d'instaurer une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus

*d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus

*de prévoir et d'inscrire les crédits nécessaires.

Ont signé au registre les membres présents.

Copie conforme.

Le Maire,

Jean-Claude DUMONT.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

055-215501545-20161216-2016-12-D04-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/12/2016