



Nombre de conseillers
En exercice : 29
Présents : 20
Votants : 26
Date de la convocation : mardi 6 décembre 2016

N° 16.12.12.03

L'an deux mille seize et le douze du mois de décembre, le Conseil municipal de la Commune de Juvignac, appelé à siéger régulièrement par l'envoi d'une convocation mentionnant l'ordre du jour, accompagnée des rapports subséquents et adressée au moins cinq jours francs avant la présente séance, s'est réuni en session ordinaire sous la Présidence de Monsieur le Maire.

PRÉSENTS : M. SAVY, M. BOUSQUEL, M. LARGUIER, M. BRAEMER, Mme THALY-BARDOL, M. DE CHAMBRUN, Mme VIGNERON, Mme MERLET, M. GREPINET, M. ROQUES, M. GRAVIER, M. CASTELL, M. ROESCH, Mme PRIE, Mme PASDELOU, M. TUAL, Mme PLAYS, M. SELKE, Mme DAMAIS, M. BOUISSEREN.

PROCURATIONS :
Mme MICHEL en faveur de M. SAVY
Mme MOULAOUÏ en faveur de M. ROQUES
Mme CAMBON en faveur de M. ROQUES
Mme JULLIEN en faveur de M. BOUSQUEL
Mme GAUZY CHABLE en faveur de Mme PLAYS
M. SELKE en faveur de M. MUNOZ

ABSENTS : M. LOPEZ, Mme MACHERY, M. GOEPFERT

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

ADOPTION

Rapporteur : Monsieur Jacques BOUSQUEL

Monsieur Jacques BOUSQUEL, adjoint délégué aux ressources humaines et à la sécurité, expose aux membres de l'assemblée, que la rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties:

- Une partie principale, obligatoire, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale a peu de prise (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence, primes collectives relevant des avantages collectivement acquis comme complément de rémunération)
- Une autre partie facultative, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire



Le régime indemnitaire 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.

C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution.

Jusqu'à présent, les primes et indemnités individuelles étaient liées au grade, à l'emploi, aux fonctions ou aux sujétions (obligations particulières).

L'évolution vise à tenir compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Le RIFSEEP ou Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, devient le nouvel outil indemnitaire de référence en remplacement de la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

En effet, le système de primes actuelles est très complexe et fragmenté, ce qui nuit à sa visibilité mais aussi à la mobilité des fonctionnaires. Le RIFSEEP a vocation :

- à s'appliquer à tous les agents, quelques que soient leurs grades ou leurs filières,
- à remplacer toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret,

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'**IFSE**, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. Il s'agit d'une **part fixe** déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste ;
- le **CIA**, Complément Indemnitaire Annuel. Il s'agit d'une **part facultative et variable** fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel. **Il est précisé à ce stade que la mise en œuvre du CIA fera l'objet d'une réflexion ultérieure.**

La commune a donc conduit en premier lieu un vaste **travail d'état des lieux et d'inventaire des postes/fonctions** composant les différents services municipaux, puis à procéder à la cotation de chacun des postes recensés à l'appui d'une grille de critères préalablement définis.

La présente délibération a pour objet de fixer les bénéficiaires, les modalités de versement ainsi que les critères d'attribution ; l'autorité territoriale attribue, par arrêté individuel, à chaque agent son régime indemnitaire en respectant le cadre prévu par la présente délibération.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

A/ BENEFICIAIRES

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné. Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :



- ✓ attachés territoriaux ;
- ✓ rédacteurs territoriaux ;
- ✓ adjoints administratifs territoriaux ;
- ✓ assistants socio-éducatifs territoriaux ;
- ✓ agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- ✓ éducateurs territoriaux des APS ;
- ✓ animateurs territoriaux ;
- ✓ adjoints d'animation territoriaux.

B/ MODALITES 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 et 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.

C/ 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 (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

(Le cas échéant) Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPE) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),



- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMUM

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois concerné, sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**
- **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.**

Son attribution fait l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

A/ CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un **versement mensuel**

B/ CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera 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) ;
- A minima, **tous les 2 ans (maximum 4 ans)**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (*cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement*) ;

- En cas de **changement de cadre d'emploi** suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

C/ PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

L'expérience professionnelle des agents est appréciée au regard des critères :

- Nombre d'années sur le poste occupé ;
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation) ;
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires... ;
- Formation suivie (pourrait être pris en compte le nombre de demandes ou de formations suivies sur le domaine d'intervention...);

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les groupes de fonctions sont définis et répertoriés dans le présent tableau :

Répartition des agents par groupes de fonction					
Groupe de fonctions	Sous-groupes	Niveau de responsabilité	Nombre de points	Montant maximum individuel annuel	Montant maximum légal
A	A1	Directeur général des services	79 points et plus	36 210,00 €	36 210,00 €
	A2	Directeurs	Entre 61 et 78 points	26 000,00 €	32 130,00 €
B	B1	Chefs de service ou directeurs d'établissement ayant totalisé un certain nombre de point pour les critères suivants : encadrement, niveau de diplôme, expertise, conseil aux élus, contacts internes et externes etc	Entre 51 et 60 points	16 000,00 €	17 480,00 €
	B2	Chefs de service ou directeurs d'établissement ayant totalisé nombre de points inférieur pour les critères suivants : encadrement, niveau de diplôme, expertise, conseil aux élus, contacts internes et externes etc	Entre 40 et 50 points	13 000,00 €	16 015,00 €
C	C1	Sujétions ou des responsabilités particulières Encadrement ou coordination d'une équipe Maîtrise d'une compétence rare Chef d'équipe, gestionnaire comptable, agent chargé des élections...	Entre 31 et 39 points	11 340,00 €	11 340,00 €
	C2	Fonctions opérationnelles d'exécution Toutes les fonctions qui ne sont pas dans le C1 ATSEM, agent d'accueil, agent d'exécution...	Entre 20 et 30 points	8 500,00 €	10 800,00 €



ARTICLE 3 - MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels à titre individuel en application de l'article 88 alinéa 3 de la loi 84 -53 du 26 janvier 1984.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

ARTICLE 4 - MODALITES OU RETENUES POUR ABSENCE

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité, paternité, ou congés d'adoption, congé pour accident de travail, accident de trajet et congé pour maladie professionnelle.

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

Lorsque l'agent est placé en congé de maladie ordinaire, l'IFSE est impactée de la manière suivante:

- 1^{er} jour d'absence dans le mois : pas de réduction de la part forfaitaire
- 2^{ème} jour d'absence dans le mois : réduction de 37.5 € la part forfaitaire
- 3^{ème} jour d'absence dans le mois : réduction de 75 € la part forfaitaire

IL EST DONC PROPOSE AU CONSEIL MUNICIPAL

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L.2121-22,

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 (le cas échéant),

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,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),



Vu l'avis du comité technique en date du 28 novembre 2016 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 collectivité,

Après avoir entendu l'exposé des motifs précédents,

D'INSTAURER le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2017.

D'AUTORISER le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en fonction des 3 critères réglementaires définis dans les textes :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice du poste
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

DE DIRE que les crédits nécessaires au paiement de cette prime sont inscrits au budget de la commune, compte 64118, chapitre 012.

D'AUTORISER le Maire, ou son représentant habilité à cet effet, à prendre toutes dispositions et à signer tout acte et document rendu nécessaire pour l'exécution de la présente délibération.

Le Conseil municipal, après avoir délibéré, adopte la proposition de Monsieur Jacques BOUSQUEL à l'unanimité.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an sus dits.

Le Maire,

Acte rendu exécutoire
après dépôt en préfecture le 15/12/2016
et publication le 20/12/2016