



REPUBLIQUE FRANCAISE

Département de la GIRONDE

Commune de SAVIGNAC-DE-L'ISLE

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

SESSION ORDINAIRE
Séance du 25 Février 2021

Délibération n°05-2021 : Mise en place du RIFSEEP

L'an deux mille vingt et un, le vingt cinq février à 18 heures 15, les membres du Conseil municipal de la commune de Savignac de l'Isle, se sont réunis en mairie de Savignac de l'Isle, sur convocation qui leur a été adressée le 16 février 2021 par Madame Chantal GANTCH, Maire, conformément à l'article L2121-10 du Code général des Collectivités Territoriales.

Nombre de conseillers en exercice : 15

Étaient présents :

Présentiel :

Secrétaire de séance :

DELIBERATION

Madame le Maire rappelle à l'assemblée :

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 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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, (car votre choix semble d'appliquer le décret de la fonction publique d'Etat en matière de régime indemnitaire et indisponibilité physique)

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 (puisqu'il est précisé un versement selon l'entretien professionnel),

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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

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 RIFSEEP.

Madame le Maire informe que depuis le 1^{er} janvier 2016, 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 transportable à la Fonction Publique Territoriale. Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue notamment aux primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

Elle rappelle que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

Dans ce cadre, Madame le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de la Commune et instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte les évolutions réglementaires
- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- valoriser l'exercice de la fonction dans le régime indemnitaire et sortir de la logique de grade,
- favoriser le développement des parcours professionnels au sein de la fonction publique,
- Susciter l'engagement des collaborateurs

Il appartient au Conseil Municipal de se prononcer sur :

- Les personnels bénéficiaires,
- La nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- Le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'Etat ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'Etat constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- Les critères de modulation du régime indemnitaire,
- La périodicité de versement.

Madame le Maire propose à l'assemblée d'instaurer à compter du **1^{er} avril 2021** (date postérieure à la délibération) le RIFSEEP au sein de la commune selon les modalités ci-après :

1-BENEFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les adjoints techniques
- Les adjoints administratifs

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

2-L'INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- encadrement, coordination, pilotage, conception
- technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions
- sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés ainsi,

- 4 pour les catégories A
- 3 pour les catégories B
- 2 pour les catégories C

Compte tenu des effectifs employés par la commune de Savignac de l'Isle, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Filière administrative

Adjoints administratifs territoriaux (Catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE – Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétaire de mairie	4 800,00 €	490,00 €	4 900,00 €
Groupe 2	/	/	/	

Filière technique

Adjoints techniques territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE – Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Agent polyvalent	1 500,00 €	165,00 €	1 650,00 €
Groupe 2	Agent d'entretien/périscolaires	720,00 €	82,00 €	820,00 €

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

- en cas de changement 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
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent

3–LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel.

Seront appréciés notamment :

- L'implication au sein du service

- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Adaptabilité et ouverture au changement
- La ponctualité et l'assiduité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- Son implication dans les projets du service
- Ses démarches d'évolution dans son domaine d'intervention
- La disponibilité
- Esprit d'innovation et créatif
- (le cas échéant) la capacité à transférer ses connaissances

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

4—LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a.LA PERIODICITE DE VERSEMENT

La part fonctionnelle "IFSE" de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué. La part liée à la manière de servir "CIA" sera versée annuellement, au mois de novembre.

b.MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il serait fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. Les primes suivront le sort du traitement pendant :

- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption.

Le versement des primes sera **suspendu totalement** :

- **à partir** :
 - de douze mois de congés de maladie ordinaire
- **pendant** :
 - le congé de longue maladie
 - le congé de longue durée
 - le congé de mise à disponibilité

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de maladie de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie

ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce 1^{er} congé de maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)
- de temps partiel thérapeutique

Le versement des primes serait suspendu pendant les périodes :

- congés de formation professionnelle,
- en cas de suspension de fonction
- en cas d'exclusion temporaire de fonction dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

c. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

d. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les attributions individuelles pour l'IFSE et le CIA du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année. L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) a une validité permanente.

Le Maire attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

e. CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- La Nouvelle Bonification Indiciaire.

Le Conseil Municipal après avoir entendu Madame le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré,

ADOpte les propositions de Madame le Maire relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de réexamen des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération sous réserve de l'avis Favorable du Comité Technique.

PRECISE

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet après la saisine du Comité Technique
- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice

Ampliation de la présente délibération sera transmis à :

- M. le sous-préfet de l'arrondissement.
- M. le Président du Centre de Gestion de la Gironde
- M. l'Inspecteur divisionnaire des Finances publiques

Pour extrait conforme,

**Le Maire,
Chantal GANTCH.**

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché ce jour, au siège de la collectivité,
- Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux, dans un délai de deux mois, à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.