

Département de l'ESSONNE

République Française

Arrondissement d'ETAMPES

Extrait du registre des DELIBERATIONS

Commune de DOURDAN

du Conseil Municipal du 30 juin 2017

Nomenclature N° : 4

Conseillers en exercice : 33

N°DEL2017081

Présents : 24

Votants : 31

Objet : Mise en œuvre du Régime Indemnitare lié aux Fonctions, Sujétions à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel au profit des agents territoriaux

Le 30 JUIN 2017 à 20h00, le Conseil Municipal de la Commune de DOURDAN, légalement convoqué par Madame la Maire le 23 JUIN 2017, s'est réuni sous la Présidence de Maryvonne BOQUET, au Centre Culturel de Dourdan.

PRESENTS : Maryvonne BOQUET, Olivier BOUTON, Gérard DIAZ, Sylvine HENDELUS, Séverine HULBACH, Thomas KIEFFER, Pierre DUCOLONER, Annie SARRAN, Farid GHENNAM, Didier LECRENAIS, Claudine KIEFFER, Luc TURNER, Béatrice CROS, Nessa DAVRAIN, Nicolas LECOT, Thérèse GILBERT, Christophe JEDRECY, Jean-Jacques DULONG, Romain VITEAU, Christophe NICOLAU, Marie-Ange ROUSSEL, Olivier LEGOIS, Eric RINEAU, Marc MACAN, , Conseillers Municipaux.

ABSENTS EXCUSES : Catherine AUBERT a donné pouvoir à Sylvine HENDELUS, Tarik EL GACHBOUR a donné pouvoir à Séverine HULBACH, Aude BOQUET a donné pouvoir à Nicolas LECOT, Nadia LE BOURNOT a donné pouvoir à Christophe NICOLAU, Brigitte ZINS a donné pouvoir à Jean-Jacques DULONG, Elsa CAUDY a donné pouvoir à Béatrice CROS, Fabienne LAPINA a donné pouvoir à Marc MACAN, conformément à l'article L2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

ABSENTS : Christelle BARTHELEMY, Désigane FLORE.

SECRETAIRE DE SEANCE : Nicolas LECOT

Le conseil municipal entend l'exposé du rapporteur, Maryvonne BOQUET :

Le Régime Indemnitare lié aux Fonctions, aux Sujétions à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été institué au profit des fonctionnaires de l'Etat relevant de la loi du 11 janvier 1984. Ce nouveau régime indemnitare s'applique par transposition à la Fonction Publique Territoriale, au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'Etat correspondants, pour lesquels des équivalences sont instituées avec les cadres d'emplois territoriaux.

L'objectif du RIFSEEP est de créer un régime indemnitare commun à chaque cadre d'emploi et filière, sauf exceptions, et d'harmoniser et de simplifier l'architecture indemnitare. Il s'agit également de valoriser les fonctions exercées par les agents, ainsi que de reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience. L'application du RIFSEEP revêt un caractère obligatoire du fait de l'abrogation des décrets, instituant d'autres régimes indemnitaires comme la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), l'Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires (IFTS), la prime de rendement, l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures (IEMP).

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

Vu la délibération N°2013-096 du Conseil Municipal en date du 28 Juin 2013 fixant le régime indemnitare au profit des agents territoriaux,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare en tenant compte des fonctions, 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,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise (IFSE), précisant que le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir **était facultatif** et mis en place à la discrétion de chaque assemblée délibérante,

Vu la note commune DGCL/DGFIP du 3 avril 2017, relative à la mise en place du RIFSEEP, précisant notamment que les collectivités ont l'obligation de mettre en place **les deux parts** du RIFSEEP soit : L'IFSE (indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise) liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir,

Vu les arrêtés de concordance, pris pour l'application aux différents corps des grades, 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 avis favorables, suite aux deux séances de Comité Technique Paritaire (CTP) des 18 avril 2017 et 1^{er} juin 2017, relatifs aux modalités de déploiement du RIFSEEP,

Vu l'avis de la commission « finances-sécurité » en date du 15 juin 2017

Considérant l'engagement pris par la collectivité et annoncé en CTP lors de la séance du 18 octobre 2016, de maintenir le régime indemnitaire actuel pour l'ensemble des agents (hors éléments variables),

Considérant que le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel mis en place pour la fonction publique de l'Etat doit être transposé à la fonction publique territoriale,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu et qui figurent dans les délibérations du Conseil Municipal en date du 28 juin 2013 et du 13 décembre 2013, et notamment la prime dite de fin d'année (PFA) instaurée au titre de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

Il est demandé au conseil municipal après en avoir délibéré de fixer le régime indemnitaire au profit des agents territoriaux comme suit :

Le principe

Le RIFSEEP se compose de deux éléments :

- l'Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (**IFSE**) liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- le Complément Indemnitaire Annuel (**CIA**) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Les bénéficiaires

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel :
 - Sur poste permanent – recrutés suivant l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, à savoir pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
 - Sur poste non permanent - recrutés suivant l'article 3-1de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, à savoir en remplacement d'agents indisponibles à partir du 7ème mois de fonction en continu.

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP)

1 - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. (IFSE)

Définition des groupes et des critères

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

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 professionnelle d'autre part.

Chaque cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants, validés au CTP du 18 avril 2017 :

- 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 vu de son environnement professionnel.

L'expérience professionnelle est également appréciée pour la détermination de l'IFSE.

La périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, ou demi-traitement, et reste liée à l'exercice des fonctions.

Les modalités de versement en cas d'absence

Les modulations liées à l'absence éventuelle des bénéficiaires qui sont retenues, correspondent à celles qui avaient été fixées par la délibération sur le régime indemnitaire du 28 juin 2013.

Ainsi, l'IFSE sera maintenue dans les cas suivants :

- congés de maternité, d'adoption, et de paternité,
- congés d'accident de service, de trajet ou de travail et de maladie professionnelle,
- congés annuels et jours de réduction du temps de travail (RTT),
- autorisations spéciales d'absence.

L'IFSE sera supprimée dans les cas suivants :

- à raison de 1/30^{ème} par jour de service non fait,
- pendant les congés de maladie ordinaire (CMO), à raison de 1/30^{ème} par jour de CMO à partir du 91^{ème} jour d'arrêt cumulé calculé en année glissante,
- pendant les congés de longue maladie (CLM) et les congés de longue durée (CLD),
- pendant les congés de grave maladie.

Toutefois l'agent conserve l'IFSE perçu pendant la période de congés de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en CLM, CLD ou grave maladie.

Afin de ne pas pénaliser les agents ayant souscrits au contrat groupe Prévoyance du ClG, dans le cas d'une décision du Comité Médical pour une mise en CLM, CLD ou grave maladie d'un agent, avec un effet rétroactif, l'IFSE de la période concernée sera reversée à l'agent à raison de 50 % à partir de la date de prise d'effet de la décision jusqu'à la date de décision du Comité Médical. L'IFSE sera de nouveau supprimée au lendemain de la séance du Comité Médical comme stipulé dans le paragraphe ci-dessus.

Le réexamen de l'IFSE

L'IFSE fera l'objet d'un nouvel examen :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de grade suite à réussite à concours ou promotion interne,
- tous les 4 ans, s'il n'y a pas changement de fonctions de l'agent au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, appréciée au regard de l'acquisition de compétences dans le cadre de ses missions, et de la capacité à mettre à profit les compétences acquises pour soi-même et pour autrui, et de la connaissance de l'agent de son environnement professionnel.

Toute évolution de l'IFSE est à l'appréciation de l'autorité territoriale et s'effectuera selon les crédits prévus au budget.

2 - Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Définition des critères

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents au vu de l'entretien professionnel annuel. Ainsi seront examinés 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.

Conditions d'attribution

Les bénéficiaires sont ceux listés pour l'attribution du RIFSEEP ci-dessus avec les dispositions spécifiques suivantes :

- les agents qui ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne ou qui ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire durant l'année ne pourront bénéficier du CIA pour l'année correspondante,
- les agents éligibles qui partent à la retraite seront prioritaires,
- un agent ne pourra pas bénéficier du CIA deux années consécutives.

Le CIA pourra être versé à un panel d'environ 30 agents chaque année, pour un montant individuel fixe de 150€ bruts. Il sera proposé dans le cadre du BP 2018 que le budget annuel consacré à cette prime soit de 5 000€. Le dispositif sera reconduit en fonction des crédits disponibles et votés chaque année au budget primitif.

La périodicité de versement

La part variable du CIA est versée annuellement, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Elle sera versée pour la première fois en février 2018 au vu des entretiens professionnels de 2017.

Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, ou demi-traitement, et reste liée à l'exercice des fonctions.

Les modalités de versement en cas d'absence

Le montant individuel du CIA sera réduit de 1/12^{ème} à chaque fraction de 30 jours d'absence au cours dans l'année civile (seront pris en compte les CMO, CLM, CLD, conge de grave maladie, congés maternité, d'adoption de paternité et autorisations spéciales d'absence).

3 -Parts et plafonds du RIFSEEP

Ainsi, l'attribution du montant individuel d'IFSE (part fixe) et du CIA (part variable) se fera, selon les groupes de fonctions, et selon les critères définis ci-dessus, dans la limite des montants suivants :

- Filière administrative :

Cadre d'emplois des Attachés			
Groupe de fonctions	Emplois concernés	Montants annuels maximum (non logés) IFSE	Montants annuels maximum CIA
Groupe 1	DGS, DGA (encadrement, conception et pilotage de projets, gestion budgétaire importante, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions, degré fort d'exposition du poste)	36 210€	6 390 €
Groupe 2	Directeurs (encadrement, conception et/ou pilotage de projets, gestion budgétaire, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions, degré d'exposition du poste)	32 130€	5 670 €
Groupe 3	Responsable d'équipement ou chef de service (encadrement, pilotage de projet, gestion budgétaire, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	25 500€	4 500 €
Groupe 4	Chargé de mission (pilotage de projet, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	20 400€	3 600 €
Cadre d'emplois des Rédacteurs			
Groupe de fonctions	Emplois concernés	Montants annuels maximum (non logés) IFSE	Montants annuels maximum CIA
Groupe 1	Chefs de service (encadrement, pilotage ou coordination de projet, gestion budgétaire, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions et/ou degré d'exposition du poste)	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au chef de service (encadrement en l'absence du chef de service, pilotage ou coordination de projet, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	Assistant de direction ou de gestion, archiviste, chargé d'études ou autres missions (technicité et expertise nécessaires à l'exercice des missions)	14 650 €	1 995 €

Cadre d'emplois des Adjointes administratifs			
Groupe de fonctions	Emplois concernés	Montants annuels maximum (non logés) IFSE	Montants annuels maximum CIA
Groupe 1	Chef de service ou responsable d'un secteur spécifique (encadrement et/ou technicité et expertise fortes et/ou uniques nécessaires à l'exercice des fonctions et/ou degré d'exposition du poste)	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Assistant administratif ou de gestion, chargé d'accueil, officier d'état civil ou autres missions (technicité et/ ou expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	10 800 €	1 200 €

- **Filière sociale :**

Cadre d'emplois des Assistants socio-éducatifs			
Groupe de fonctions	Emplois concernés	Montants annuels maximum (non logés) IFSE	Montants annuels maximum CIA
Groupe 1	Responsable d'équipement (encadrement, pilotage de projet, gestion budgétaire, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions et/ou degré d'exposition du poste)	11 970 €	1 630 €
Groupe 2	Assistant social (technicité et expertise nécessaires à l'exercice des missions)	10 560 €	1 440 €

Cadre d'emplois des ATSEM			
Groupe de fonctions	Emplois concernés	Montants annuels maximum (non logés) IFSE	Montants annuels maximum CIA
Groupe 1	Coordinateur de secteur (encadrement et/ou technicité et/ou expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent spécialisé des écoles maternelles (technicité et/ou expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	10 800 €	1 200 €

- **Filière animation :**

Cadre d'emplois des Animateurs			
Groupe de fonctions	Emplois concernés	Montants annuels maximum (non logés) IFSE	Montants annuels maximum CIA
Groupe 1	Chef de service (encadrement, pilotage ou coordination de projet, gestion budgétaire, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions et/ou degré d'exposition du poste)	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au chef de service (encadrement en l'absence du chef de service, pilotage ou coordination de projet, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	Animateur avec missions spécifiques (technicité et/ ou expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	14 650 €	1 995 €

Cadre d'emplois des Adjoints d'animation				
Groupe de fonctions	Emplois concernés	Montants annuels maximum (non logés) IFSE	Montants annuels maximum (logés) IFSE	Montants annuels maximum CIA
Groupe 1	Chef de service, responsable d'équipement ou coordinateur de secteur (encadrement et/ou gestion budgétaire et/ou pilotage de projet, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions et/ou degré d'exposition du poste)	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	Animateur, informateur jeunesse, référent périscolaire (technicité et/ou expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	10 800 €	6 750 €	1 200 €

- **Filière sportive :**

Cadre d'emplois des Educateurs des APS				
Groupe de fonctions	Emplois concernés	Montants annuels maximum (non logés) IFSE	Montants annuels maximum (logés) IFSE	Montants annuels maximum CIA
Groupe 1	Responsable d'équipement ou chefs de service (encadrement, pilotage ou coordination de projet, gestion budgétaire, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions et/ou degré d'exposition du poste)	17 480 €	8 030 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au chef de service (encadrement en l'absence du chef de service, pilotage ou coordination de projet, technicité et expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Groupe 3	Moniteur d'équitation (technicité et/ou expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	14 650 €	6 670 €	1 995 €

- **Filière culturelle :**

Cadre d'emplois des Adjoints du patrimoine et des bibliothèques				
Groupe de fonctions	Emplois concernés	Montants annuels maximum (non logés) IFSE	Montants annuels maximum CIA	
Groupe 1	Chef de service ou responsable d'un secteur spécifique (encadrement et/ou technicité et expertise fortes et/ou uniques nécessaires à l'exercice des fonctions et/ou degré d'exposition du poste)	11 340 €	1 260 €	
Groupe 2	Chargé d'accueil et d'animation (technicité et/ou expertise nécessaires à l'exercice des fonctions)	10 800 €	1 200 €	

Les montants annuels maximum (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires d'Etat.

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

- **de fixer**, à compter du 1^{er} juillet 2017, le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), composé de deux parts (IFSE et CIA), au profit des agents territoriaux selon les modalités définies ci-dessus et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat,
- **de dire** que les montants annuels maximum (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires d'Etat,
- **de dire** que, sauf les modifications fixées par la présente délibération, les autres dispositions relatives aux indemnités et primes diverses (prime de fin d'année (PFA), élections, indemnité d'astreinte, intervention pendant les périodes d'astreintes, indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes, frais de déplacement), restent conformes à la délibération n° 2013-096 du Conseil Municipal en date du 28 juin 2013.

- **d'autoriser** Madame La Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et au titre du CIA pour certains agents, dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **de dire** que les crédits sont inscrits au budget principal de la collectivité et qu'ils seront soumis au vote de la présente assemblée pour le budget 2018 pour ce qui concerne le versement de la prime spécifique liée au Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Acte rendu exécutoire :

- Publié le : *11 septembre 2017*
- Transmis au représentant de l'Etat



Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Pour Extrait Conforme

La Maire

Maryvonne Boquet
Maryvonne BOQUET