



Réf : DCM/2021-12/4.5/30-03

SÉANCE DU MARDI 30 MARS 2021

Nombre de membres afférents au conseil municipal : 29		
En Exercice	Présents	Qui ont pris part à la délibération
29	24	29

Date de la convocation : 16-03-2021

Notifiée aux élus le : 24-03-2021

Date de l'affichage : 24-03-2021

OBJET :

RÉGIME INDEMNITAIRE

RIFSEEP

L'an deux mille vingt et un,

Le TRENTE MARS À 17H30

Le Conseil Municipal d'Aigues-Mortes, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit, Salle OUSTAOU, sous la présidence de Monsieur Gilles TRAUJLET, Maire-Adjoint d'Aigues-Mortes.

PRÉSENTS : Gilles TRAUJLET, Marielle NEPOTY, Arnaud FOUREL, Patricia VAN DER LINDE, Jean Claude CAMPOS, Josiane ROSIER, Michel LEBLANC, Véronique BONVICINI, Maguelone CHAREYRE, Régis VIANET, Christine DUCHANGE, Nathalie LALLOUETTE, Christian LAPISARDI, Janine LHULLIER, Christian GROUL, Stéphanie PIERRON, Yves GRAS, Andrée DAMOUR, Jean-Claude BASCHIOU, Michèle PALLARES, Cédric BONATO, Joachim RAMS, Carine VANDERBISTE, Stéphane PIGNAN

Absents ayant donné procuration :

Pierre MAUMEJEAN à Régis VIANET, Alain BAILLIEU à Gilles TRAUJLET, Michel AUSSANAIRE à Gilles TRAUJLET, Maryline POUGENC à Cédric BONATO, Olivier BERTRAND à Carine VANDERBISTE

Absent non-représenté : Néant

Secrétaire de séance : Christian GROUL

Rapporteur : Marielle NEPOTY, Adjointe au Maire

Il est rappelé au conseil municipal que dans le cadre de la refonte d'ensemble des régimes indemnitaires de la fonction publique d'État, la plupart disparaissent pour être remplacés par un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Celui-ci vise à valoriser les fonctions exercées, rationaliser et uniformiser le régime indemnitaire entre les filières et catégories (A/B/C), en supprimant et fusionnant un certain nombre de primes en son sein.

Au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sont concernés dès lors que le corps de l'État équivalent est rendu éligible au nouveau dispositif.

La commune a suivi l'évolution de cette réglementation en instaurant le RIFSEEP et en l'actualisant, dans le respect des limites, conditions et montants prévus pour son application dans la fonction publique d'État, par deux délibérations du conseil municipal du 19 mai 2016 et du 22 novembre 2017. Depuis, d'autres arrêtés ministériels sont parus et le décret n°2020-182 du 29 février 2020 modifié est venu actualiser les équivalences de certains cadres d'emploi avec les corps de la Fonction publique d'État, prévoyant ainsi la possibilité, pour les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP, de pouvoir en bénéficier.

Il convient donc d'actualiser les règles applicables aux agents de la commune et, dans un souci de lisibilité de ces règles, de reprendre au sein d'une même délibération, l'ensemble des règles relatives au RIFSEEP.

Il est proposé au conseil municipal d'approuver les modalités, conditions et montants du RIFSEEP dans les conditions figurant ci-dessous et ci-annexées à la présente.



Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
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'État,
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 régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
Vu le décret n°2016-4916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel de la Fonction Publique d'État.
Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
Vu la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017
Vu les délibérations du conseil municipal n°2016/50/4.1/19.05/30 du 19 mai 2016 et n°2017/81/4.5/22-11/2 du 22 novembre 2017, relatives à l'application du RIFSEEP,
Vu l'avis du Comité Technique,
Vu le tableau des effectifs,

I. COMPOSITION ET MODALITÉS DU RIFSEEP :

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), tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, en lien avec l'entretien professionnel

1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE, qui constitue l'indemnité principale et obligatoire du RIFSEEP, vise à valoriser l'exercice des fonctions et repose :

- Sur le niveau de responsabilité et d'expertise requis pour l'exercice des fonctions de l'agent
- Sur la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent.

1.1. Les bénéficiaires

Les bénéficiaires peuvent être :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, non complet ou partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, non complet ou partiel,

Sont exclus de son bénéfice :

- Les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataire)
- Les agents recrutés par contrat de droit privé (contrat aidé, contrat d'apprentissage ...) qui peuvent bénéficier des primes et avantages liés à leur statut, selon l'appréciation de leur employeur.

1.2. Détermination des groupes de fonctions et montants maxima

Le montant de l'IFSE est défini en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents ainsi que l'expérience professionnelle de ces derniers.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents **groupes de fonctions** au regard des critères professionnels suivants :

- **Critère n° 1 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** : ce critère tient compte du niveau de responsabilité en matière d'encadrement et coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques, de conduite de projets.
- **Critère n° 2 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** : ce critère tient compte du niveau de compétence nécessaire dans le domaine de référence de l'agent (du niveau élémentaire jusqu'au niveau expert).
- **Critère n°3 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** : ce critère tient compte des contraintes particulières du poste (contraintes horaires prononcées, exposition physique prononcée, responsabilité prononcée, échanges fréquents avec les partenaires internes ou externes de l'administration)

Les groupes de fonction sont déterminés en cohérence avec l'organisation de la structure et son évolution ainsi que les profils de poste des agents concernés.

La circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C du 5/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP précise qu'il est recommandé de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie C

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus « lourds » en termes de responsabilité, d'expertise, d'expérience ou de sujétions particulières.

Les groupes de fonctions et les montants d'IFSEE correspondant, pouvant éventuellement varier si l'agent est logé pour nécessité absolue de service, sont fixés dans les conditions et limites fixées pour les corps de la fonction publique d'État et transposable aux cadres d'emploi de la fonction publique territoriale, **telles que figurant en annexe de la présente délibération.**

Les montants figurant en annexe sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents à temps non complet ou à temps partiel.

Ces montants évolueront, le cas échéant, au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État.

1.3. Attribution et modulation individuelle de l'IFSEE :

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Il pourra être attribué individuellement aux agents un coefficient de prime maxima de l'I.F.S.E. et variant de 0% à 100 %.

L'IFSEE pourra être modulée en fonction de **l'expérience professionnelle**. En application de la circulaire NOR RDF1427139C du 5/12/2014 l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- De l'ancienneté qui se matérialise par des avancements d'échelon
- De la valorisation de l'engagement et de la manière de servir

Sont donc pris en compte au titre de l'expérience professionnelle les critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations de préparation aux concours et examens...)
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relation avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus...)
- L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétence en fonction de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste

Le réexamen de l'IFSEE s'effectue selon le rythme suivant :

- En cas de changement de groupes de fonctions ou de fonctions au sein du même groupe
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions, au regard de l'expérience acquise par l'agent et des critères de valorisation ci-dessus.

Toutefois ce réexamen ne contraint pas la collectivité à revaloriser obligatoirement le montant de l'IFSEE.

1.4. **Maintien du montant individuel lors de la mise en place de l'I.F.S.E.**

Lors de la première application, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursement de frais ainsi que les indemnités d'enseignement et de jury, les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulable avec l'I.F.S.E...) est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonction de l'agent ou de la prochaine évaluation.

1.5. **Périodicité du versement de l'I.F.S.E.**

L'I.F.S.E. est versée mensuellement.

2. **Le complément indemnitaire annuel (C.I.A)**

2.1. **Le principe :**

Le C.I.A est lié à **l'engagement professionnel et de la manière de servir** de l'agent. Si son instauration est obligatoire, son versement demeure facultatif.

2.2. **Les bénéficiaires**

Seuls les agents éligibles à l'IFSEE peuvent se voir attribuer un C.I.A.



2.3. Détermination des groupes de fonctions et montants maxima

Chaque cadre d'emplois, réparti en groupes de fonctions tels que prévus pour le RIFSEEP pourra se voir attribuer un CIA dans la limite des plafonds déterminés pour la fonction publique de l'État, tels que figurant en annexe de la présente délibération.

Les montants maxima, le cas échéant, évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État.

NB : les collectivités territoriales ont l'obligation d'identifier les deux parts (IFSE et CIA) mais ne sont pas tenues de respecter le plafond de chacune d'elles en vigueur dans les services de l'État.

Seule l'addition des deux plafonds de l'État ne doit pas être dépassée (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 88 modifié par loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, art. 84), ce que prévoit la présente délibération en ne dérogeant pas aux plafonds respectifs de chacune des parts du RIFSEEP.

2.4. Attribution et modulation individuelle du CIA :

Il pourra être attribué individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué aux montants maxima définis pour le CIA, dans les limites fixées ci-dessus, et variant de 0% à 100 %.

Le montant global du C.I.A ne pourra excéder l'enveloppe globale inscrite au budget de la commune et des budgets annexes.

Les critères d'attribution du CIA sont définis conformément au décret n°2014-513 du 20/5/2014 et à la circulaire NOR : RDF1427139C du 5/12/2014, selon lesquels l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent est faite **sur la base de l'entretien professionnel**, tenant compte notamment de la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, 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, à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service, l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet, la réalisation des objectifs quantitatifs / qualitatifs...

Pour Aigues-Mortes, les critères d'évaluation de la valeur professionnelle lors des entretiens annuels des agents ont été fixés par délibération du conseil municipal du 18 novembre 2015 et il sera donc tenu compte, pour l'attribution et la modulation du CIA de :

- L'appréciation de la valeur professionnelle en fonction des critères définis par délibération précitée
- De la réalisation des objectifs quantitatifs / qualitatifs fixés annuellement
- L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service
- La réalisation d'un travail « exceptionnel », à titre individuel ou collectif

2.5. Versement du C.I.A

La période prise en compte pour l'attribution du CIA s'étend du 1^{er} janvier de l'année au 31 décembre de l'année N-1. Le montant attribué est calculé au prorata de la durée de travail de l'agent sur l'année N-1.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en juin de l'année N+1.

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

II. MODALITÉS DE MAINTIEN / SUPPRESSION DU RIFSEEP EN CAS D'ABSENCE DU SERVICE

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés, au décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, au décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale :



- En cas de congé de maladie ordinaire y compris congé pour invalidité au service (CITIS), accident de service, maladie professionnelle ou contractée ou aggravée en service, l'IFSE suit le sort du traitement de l'agent.
- Pendant les congés annuels, les autorisations d'absence régulièrement accordées et donnant lieu à maintien du traitement, et pendant les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE est maintenue intégralement
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, l'IFSE est suspendu dès le 1^{er} jour d'arrêt.

Cette disposition est commune à l'ensemble des agents communaux, quelle que soit la nature du régime indemnitaire qui leur est attribué.

III. RÈGLES DE CUMUL DU RIFSEEP

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, fondé respectivement sur les fonctions et la valeur professionnelle de l'agent.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec les primes ou indemnités suivantes :

- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.)
- Indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.)
- Indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.)
- Prime de service et de rendement (P.S.R.)
- Indemnité spécifique de service (I.S.S.)
- Prime de fonction informatique
- Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes
- Indemnité de sujétions spéciales
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues
- Prime d'encadrement
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins
- Prime spécifique

L'I.F.S.E. est, en revanche, notamment cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...)
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Les "avantages collectivement acquis" (prime de fin d'année)

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

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement à l'application du RIFSEEP.

Les dispositions de la présente délibération prennent effet au 1er avril 2021. Toutes dispositions antérieures relatives à l'application du RIFSEEP sont abrogées à compter de cette date.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

- Le conseil municipal est invité à délibérer

Le conseil municipal, ouï l'exposé qui précède et après en avoir délibéré à l'unanimité,

- Approuve l'actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la commune selon les dispositions énoncées ci-dessus, annexe à la présente le détail des modalités, conditions et montants dudit RIFSEEP ;
- Autorise le Maire à signer tout acte d'exécution relatif à cette affaire.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits,

Pour copie conforme

Date de publication, certifiée exécutoire, le 31/03/2021

Pour le Maire empêché
 Le Président de séance,

Gilles TRAUJLET
 Maire-Adjoint faisant fonction



RESULTAT DU VOTE :

Délibération 2021-12	Modification du tableau des effectifs de la commune Emplois permanents et non-permanents	Pour :	29	Unanimité
		Contre :	0	Néant
		Abstention :	0	Néant

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de l'Assemblée délibérante ainsi que d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif (16 Avenue Feuchères – CS 88010 – 30 941 NÎMES CEDEX 09 ou www.telerecours.fr) dans un délai de deux mois, à compter de sa publication

Envoyé en préfecture le 31/03/2021

Reçu en préfecture le 31/03/2021

Affiché le 31/03/2021



ID : 030-213000037-20210330-DCM202112-DE