Envoyé en préfecture le 07/12/2017
7/12/2017
-20171204-D 1204023-DE

maintenant !

- **Extrait du registre des délibérations**
  Commission « Finances et affaires générales »

Conseil municipal du 4 décembre 2017
Séance du 27 novembre 2017

23 Ressources humaines - Réforme du régime indemnitaire - mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Etaient présents les membres inscrits au tableau :

- **Le Maire :**

Monsieur Jean-Claude VILLEMAIN

- **Maires-adjointes & Maires-adjoints :**

Mme CAPON, MM CABARET, LEMAIRE, BOUADDI, Mmes GUENDOUZE, CARLIER, M. BELMHAND, Mmes FOURRIER-CESBRON, LAMBRE, M. ABBADI.

- **Conseillères municipales & conseillers municipaux :**

MM ASSAMTI, N'DIAYE, MARTIN, Mmes MOUSSATEN, BARBETTE, MM DEME, AKABLI, Mmes FAZAL, MEHADJI, LEHNER, MM BOUKHACHBA, BOULHAMANE, Mme MAUPIN, M. FREMINE, Mme M'BAYE-DIAO, M. RIFI SAIDI, M. SERTAIN, Mme DUCHATELLE, MM LAMOUREUX, NATANSON.

Etaient absents excusés et représentés les membres inscrits au tableau

- **Conseillères municipales & conseillers municipaux :**

Mme JAJAN	Pouvoir à :	M. BOUADDI
M. ASSAMTI	Pouvoir à :	Mme FOURRIER-CESBRON
Mme DUHIN	Pouvoir à :	Mme CAPON
M. ATAKAYA	Pouvoir à :	M. CABARET
M. LELONG	Pouvoir à :	Mme CARLIER
Mme SAVAS	Pouvoir à :	Mme LEHNER
M. MONTES	Pouvoir à :	Mme GUENDOUZE
Mme SOKOLONSKI	Pouvoir à :	M. BOULHAMANE
M. FACCHINI	Pouvoir à :	M. SERTAIN

- **Conseillères municipales & conseillers municipaux :**
  - Nombre de conseillers devant composer le conseil municipal : **39**
  - Nombre de conseillers en exercice : **39**
  - Nombre de conseillers absents non représentés : **0**
  - Nombre de conseillers présents et de conseillers représentés : **39**

- **Rapport de présentation :**

Madame Nicole CAPON, maire-adjointe, expose :

Le Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit une généralisation au plus tard le 1er janvier 2019 et entre progressivement en vigueur avec la parution des arrêtés ministériels fixant la liste des corps et des emplois bénéficiant de cette indemnité.

En effet, prévu pour les fonctionnaires de l'Etat, le dispositif RIFSEEP est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité, qui prévoit que les régimes indemnitaires doivent être fixés dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Le décret prévoit de supprimer toutes les primes (IAT, IEMP, PSR, ISS...) et de créer une prime composée de deux parts : une part fixe (IFSE) liées notamment aux fonctions et une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

➢ L'IFSE : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise, indemnité principale, est exclusive de tout autre régime indemnitaire. Elle repose sur des critères professionnels et sur l'expérience professionnelle. Elle est versée mensuellement. Elle est fondée sur la nature des fonctions occupées et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

maintenant !

- Le CIA : complément indemnitaire annuel versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Il est versé annuellement.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 2.2 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.
Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe de la présente délibération.

Il appartient au conseil municipal de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités. Aussi, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instaurer comme suit la mise en place du RIFSEEP :
- A compter du 01/01/2018 pour les catégories A et B ;
- A compter du 01/07/2018 pour les catégories C.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :
- prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme et reconnaitre les spécificités de certains postes ;
- permettre une meilleure lisibilité et davantage de transparence ;
- favoriser une équité entre les filières.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

Vous êtes appelés à voter.

maintenant !

■ Le conseil municipal :

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment l'article L2121-29,
Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, 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 son article 88,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat,
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 les crédits inscrits au budget de la Ville,
Vu l'avis du Comité Technique en date du 23 novembre 2017,
Vu l'avis de la commission « Finances et affaires générales » en date du 27 novembre 2017,
Considérant qu'il y a lieu de mettre en place le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités du régime indemnitaire,
Entendu le rapport de présentation,

■ Vote ordinaire :

Votants : **39**	Pour : **34**	Contre : **0**	Abstention : **5**

■ Décide à l'unanimité :

Article 1er : de mettre en place le RIFSEEP de la manière suivante :

Dispositions générales

Article 1.1 : Structure du RIFSEEP

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :
- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Article 1.2 : Cadres d'emploi concernés

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emploi suivants :
- Les administrateurs ;
- Les attachés ;
- Les conseillers socio-éducatifs ;
- Les rédacteurs ;
- Les éducateurs des APS ;
- Les animateurs ;
- Les assistants socio-éducatifs ;
- Les adjoints administratifs ;
- Les agents sociaux ;
- Les ATSEM ;

- Les adjoints d'animation ;
- Les adjoints du patrimoine ;
- Les adjoints techniques ;
- Les agents de maîtrise ;
- Les opérateurs des APS.

Article 1.3 : Cadres d'emploi non concernés (en attente de parution des arrêtés ministériels)

- Les ingénieurs ;
- Les conservateurs du patrimoine ;
- Les médecins ;
- Les psychologues ;
- Les conservateurs de bibliothèque ;
- Les attachés de conservation du patrimoine ;
- Les bibliothécaires ;
- Les techniciens ;
- Les éducateurs de jeunes enfants ;
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Dans l'attente de l'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois par une nouvelle délibération, ils continueront de percevoir leur régime indemnitaire antérieur.

Article 1.4 : Cadres d'emploi exclus du dispositif RIFSEEP (avec réexamen ultérieur)

- puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
- cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ;
- puéricultrices territoriales ;
- infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique ;
- professeurs territoriaux d'enseignement artistique ;
- conseillers territoriaux des A.P.S. ;
- infirmiers territoriaux ;
- assistants territoriaux d'enseignement artistique ;
- auxiliaires de puériculture territoriaux.

Dans l'attente du réexamen de ces cadres d'emplois, ils continueront de percevoir leur régime indemnitaire antérieur.

Enfin, les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire antérieur.

Article 2 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 2.1 : Les bénéficiaires

Bénéficient de l'IFSE :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- Les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26/01/1984, à temps complet, temps non complet, temps partiel.

Sont exclus du bénéfice de l'IFSE :

- Les agents contractuels de droit public remplaçants en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- Les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3 alinea 1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

- Les agents vacataires ;
- Les agents de droit privé ;
- Les assistantes maternelles.

Article 2.2 : Définition des groupes de fonction

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents d'un même cadre d'emploi sont réparties au sein de différents groupes des critères professionnels suivants, déterminés par décret :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, le poste pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.
Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emploi de référence, soit :

- 4 groupes de fonction pour les catégories A ;
- 3 groupes de fonction pour les catégories B ;
- 2 groupes de fonction pour les catégories C.

Article 2.3 : Montants annuels

Les groupes de fonctions et les montants annuels sont fixés comme suit :

Voir Annexe

Article 2.4 : Maintien à titre individuel

Les montants indemnitaires dont bénéficiaient les agents antérieurement à la mise en œuvre du RIFSEEP sont maintenus en 2018 à titre individuel et intégrés dans la part IFSE.

Nonobstant, le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions règlementaires antérieures est maintenu, à titre personnel, lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP.

Article 2.5 : Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement.
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 de l'IFSE au prorata de leur temps de service.

L'attribution de l'IFSE sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 2.6 : Sort de l'IFSE en cas d'absence

L'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés annuels (plein traitement);
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement);
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement);
- congés de maladie ordinaire et hospitalisation (plein traitement).

En cas de service non fait, une retenue de 1/30ème de l'IFSE mensuelle est appliquée par jour d'absence, hors jours d'hospitalisation.

En cas de congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de début de ces congés.

En cas de placement en disponibilité d'office, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de mise en disponibilité.

Article 2.7 : Modalités de réexamen

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- au cours de la procédure annuelle d'évaluation ;
- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans au moins en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le réexamen de l'IFSE n'entraîne pas forcément une revalorisation de son montant.

Article 2.8 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.
Le cas échéant, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail de nuit ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte et de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- la prime de vacances et de fin d'année (« 13ème mois »).

Article 3 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 3.1 : Les bénéficiaires

Bénéficient du CIA :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet ;
- temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet, temps partiel.

Sont exclus du bénéfice du CIA :

- Les agents contractuels de droit public remplaçants en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- Les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3 alinea 1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- Les agents vacataires ;
- Les agents de droit privé ;
- Les assistantes maternelles.

Le montant annuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

maintenant !

Article 3.2 : Définition des critères

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent. L'autorité territoriale en arrête le montant selon les critères suivants :

- L'investissement personnel, la disponibilité et la capacité d'adaptation ;
- La prise d'initiative ou la force de proposition ;
- Les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs individuels et collectifs fixés dans l'année ;
- Les qualités relationnelles, les relations avec le public, les usagers et les collègues ;
- La manière de servir, le respect des directives et des procédures.

Article 3.3 : Montants maximum annuels

Les plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Voir Annexe

Article 3.4 : Modalités de versement

Le CIA est versé annuellement.
Le calcul du CIA pour l'année N est basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N-1.
Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 4 : Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 5 : d'imputer les dépenses sur les crédits ouverts à cet effet au budget de la ville.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif d'Amiens sis 14 rue Lemerchier à Amiens (80000) dans un délai de deux (2) mois à compter de la date à laquelle elle est devenue exécutoire.

Date d'affichage : 05 DEC. 2017

Accusé réception de la Sous Préfecture de Senlis :

Jean-Claude VILLEMAIN

Maire de Creil
Conseiller Départemental de l'Oise

DOCUMENT CERTIFIÉ EXÉCUTOIRE
après dépôt en sous-préfecture le 07/12/17
et publication ou notification le 07/12/17
affiché le 05/12/17
CREIL, le 07/12/2017

Pour le Maire et par délégation
Le Directeur Général des Services Techniques
Jacques VILMONT

Envoyé en préfecture le 07/12/2017
Reçu en préfecture le 07/12/2017
Affiché le 05/12/2017
ID : 060-216001743-20171204-DLRG171204023-DE