

maintenant !

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

Conseil municipal du 24 juin 2019
Séance du 11 juin 2019

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 :

M. LEMAIRE, Mmes GUENDOUZE, CARLIER, M. BELMHAND, Mmes FOURRIER-CESBRON, LAMBRE, M. ABBADI, Mme MOUSSATEN, M. DEME.

■ Conseillères municipales & conseillers municipaux :

Mme DUHIN, M. MARTIN, Mme BARBETTE, M. AKABLI, Mmes FAZAL, SAVAS, MM BOUKHACHBA, MONTES, ASSAMTI, BOULHAMANE, Mme MAUPIN, M. FREMINE, Mme M'BAYE-DIAO, M. RIFI SAIDI, Mmes SOKOLONSKI, JAJAN, MM BOUADDI, SERTAIN, Mme DUCHATELLE, MM FACCHINI, LAMOUREUX, NATANSON.

Etaient absents excusés et représentés les membres inscrits au tableau :

■ Conseillères municipales & conseillers municipaux :

Mme CAPON	Pouvoir à :	Mme CARLIER
M. CABARET	Pouvoir à :	M. AKABLI
M. N'DIAYE	Pouvoir à :	Mme MOUSSATEN
M. ATAKAYA	Pouvoir à :	Mme SAVAS
M. LELONG	Pouvoir à :	M. LEMAIRE
Mme LEHNER	Pouvoir à :	Mme LAMBRE

■ 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 : Mme MEHADJI	1
- Nombre de conseillers présents et de conseillers représentés :	38
- Nombre de conseillers absents lors du vote de la délibération : MM ABBADI, MARTIN, Mme SAVAS, M. MONTES, Mme JAJAN	5

■ Rapport de présentation :

Monsieur Jean-Claude VILLEMAIN, maire, expose :

Par délibérations n°23 du 04 décembre 2017 et n°26 du 18 décembre 2018, le conseil municipal a fixé la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités du RIFSEEP.

Afin de n'avoir qu'une seule délibération de référence du RIFSEEP, ces délibérations sont abrogées et les conditions sont revues dans la présente délibération, pour intégrer les nouveaux textes liés à la mise en place du RIFSEEP pour les filières culturelle et technique et la définition des critères d'attribution du complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Le Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit une généralisation du régime indemnitaire à tous les cadres d'emplois au plus tard le 1^{er} 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.

maintenant !

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 (RIFSEEP) composée de deux parts : une part fixe (IFSE) liée 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.

❖ Le CIA :

Le Complément Indemnitaire Annuel est 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 ;
- A compter du 01/01/2019 pour les catégories A et B de la filière culturelle ;
- A compter du 01/07/2019 pour la catégorie A (grade ingénieur en chef territorial) de la filière technique.

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 reconnaître 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.

I. Dispositions générales : 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.

❖ 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 ;

maintenant !

- 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 ;
- Les conservateurs du patrimoine ;
- Les conservateurs de bibliothèque ;
- Les attachés de conservation du patrimoine ;
- Les bibliothécaires ;
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Les ingénieurs en chef (grade).

❖ **Cadres d'emploi non concernés (en attente de parution des arrêtés ministériels)**

Le RIFSEEP n'est pas applicable aux cadres d'emploi suivants :

- Les ingénieurs sauf ingénieurs en chef ;
- Les médecins ;
- Les psychologues ;
- Les techniciens ;
- Les éducateurs de jeunes enfants.

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.

❖ **Cadres d'emploi exclus du dispositif RIFSEEP (avec réexamen ultérieur)**

Le RIFSEEP est exclus pour les cadres d'emploi suivants :

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

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

❖ **Les bénéficiaires**

Bénéficient de l'IFSE :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel ;

maintenant !

- 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.

❖ 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.

❖ Montants annuels

Les groupes de fonctions et les montants annuels sont fixés comme suit.
(Voir Annexe)

❖ 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 réglementaires antérieures est maintenu, à titre personnel, lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP.

❖ 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.

❖ 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) ;

maintenant !

- 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.

❖ 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.

❖ 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 (« 13^{ème} mois »).

III. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

❖ Les bénéficiaires

Bénéficiaire du CIA :

- Les agents titulaires et titulaires 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, sur un poste permanent.

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 ;

maintenant !

- 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.

❖ Définition des critères

Le CIA doit 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 :

- La réalisation d'un objectif ou d'un projet de grande ampleur et présentant un intérêt important pour la Commune ;
- La responsabilité de la direction d'un service en cas d'intérim d'au moins 6 mois ;
- Un investissement exceptionnel à l'occasion d'un événement particulier.
- Excellence dans la manière de réaliser ses missions au cours de l'année de référence de l'évaluation professionnelle explicitée et motivée dans un rapport établi par le chef de service.

❖ Montants maximum annuels

Les plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit.
(Voir Annexe)

❖ 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.

❖ Clause de revalorisation

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

La présente délibération abrogera les dispositions des délibérations antérieures.

Il vous est demandé d'approuver la mise en œuvre du RIFSEEP (IFSE, CIA), telle que définie dans l'exposé ci-dessus et d'approuver les montants versés pour l'IFSE et le CIA selon les critères définis par la Ville de Creil.

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 l'arrêté du 14 février 2019 pris pour l'application des dispositions du 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 (Journal officiel du 28 février 2019),
 Vu les crédits inscrits au budget de la Ville,
 Vu l'avis du comité technique en date du 12 juin 2019,
 Vu l'avis de la commission « Finances et affaires générales » en date du 11 juin 2019,
 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, il est proposé d'instaurer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités suivantes,
 Entendu le rapport de présentation,

■ Vote ordinaire :

Votants : 32

Pour : 32

Contre : 0

Abstention : 0

■ Décide à l'unanimité :

Article 1^{er} : d'abroger les délibérations n°23 en date du 04 décembre 2017 et n°26 en date du 18 décembre 2018.

Article 2 : d'approuver la mise en œuvre du RIFSEEP (IFSE, CIA) telle que présentée dans l'exposé ci-dessus.

Article 3 : d'approuver les conditions d'attribution de l'IFSE.

Article 4 : d'approuver les montants de l'IFSE.

Article 5 : d'approuver les conditions d'attribution du CIA définies par la Ville de Creil pour ses agents.

Article 6 : d'approuver les montants du CIA définis par la Ville de Creil pour ses agents.

Article 7 : d'imputer les dépenses sur les crédits ouverts à cet effet au budget de la Ville.

maintenant !

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. Le tribunal administratif peut être saisi au moyen de l'application télerecours citoyens accessible par le biais du site www.telerecours.fr

Date d'affichage : **25 JUIN 2019**

Accusé réception de la Sous-Préfecture de Senlis :

Jean-Claude VILLEMAIN

DOCUMENT CERTIFIÉ EXÉCUTOIRE

après dépôt en sous-préfecture le 01/07/19

et publication ou notification le 01/07/19

affiché le 25/06/19

CREIL, le 01/07/2019

Maire de Creil
Conseiller Départemental de l'Oise



Pour le Maire et par délégation
Le Directeur Général des Services

Francis LE PAPE