

Délibération n° 19	Conseil Municipal du 5 Décembre 2016
Service DRH	Domaine de compétence : 4.5 – Régime indemnitaire
Objet : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions , des Sujétions , de l' Expertise et de l' Engagement Professionnel (RIFSEEP) Indemnité de Fonctions , de Sujétions et d' Expertise (IFSE) & Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	
Rapporteur : Monsieur Cadet	
Synthèse de la délibération :	Il est nécessaire de mettre en place le nouveau Régime Indemnitaire des agents titulaires à compter du 1 ^{er} Janvier 2017.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

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 pris pour l'application du 1^{er}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'Etat 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'Etat ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat 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 ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat 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 ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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 ;

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 ;

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 l'avis du Comité Technique en date du 30 Novembre 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP ;

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- l'**I**ndemnité de **F**onctions, de **S**ujétions et d'**E**xpertise (**IFSE**) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce 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
- le **C**omplément **I**ndemnitaire **A**nnuel (**CIA**) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

I) Mise en place de l'**I**ndemnité de **F**onctions, de **S**ujétions et d'**E**xpertise (**IFSE**)

Article 1 : le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) 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.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

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

- 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 regard de son environnement professionnel.

Article 2 : les bénéficiaires

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (les agents pour besoins occasionnels et saisonniers ne sont pas concernés).
- Les indemnités seront calculés au prorata temporis.

Article 3 : la détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Répartition des groupes de fonctions par emploi et par grade pour le cadre d'emploi des attachés territoriaux		Montant maxima	annuel
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1		36 210,00 €	
Groupe 1 logé		22 310,00 €	
Groupe 2		32 130,00 €	
Groupe 2 logé		17 205,00 €	
Groupe 3		25 500,00 €	
Groupe 3 logé		14 320,00 €	
Groupe 4		20 400,00 €	
Groupe 4 logé		11 160,00 €	

Répartition des groupes de fonctions par emploi et par grade pour le cadre d'emploi des rédacteurs, éducateurs des APS, animateurs		Montant maxima	annuel
Groupe de fonctions	Emplois		
Groupe 1		17 480,00 €	
Groupe 1 logé		8 030,00 €	
Groupe 2		16 015,00 €	
Groupe 2 logé		7 220,00 €	
Groupe 3		14 650,00€	
Groupe 3 logé		6 670,00 €	

Répartition des groupes de fonctions par emploi et par grade pour le cadre d'emploi des adjoints administratifs, ATSEM, adjoints d'animations		Montant maxima	annuel
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1		11 340,00€	
Groupe 1 logé		7 090,00 €	

Groupe 2		10 800,00€
Groupe 2 logé		6 750,00 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi et par grade pour le cadre d'emploi des techniciens		Montant annuel maxima
Groupes de fonctions	Emplois	
Groupe 1		11 880,00 €
Groupe 1 logé		7 370,00 €
Groupe 2		11 090,00 €
Groupe 2 logé		6 880,00 €
Groupe 3		10 300,00 €
Groupe 3 logé		6 390,00 €

Article 4 : le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...)
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion

Article 5 : les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité. En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, l'IFSE est suspendu.

Article 6 : périodicité de versement de l'IFSE

Elle sera versée mensuellement.
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 7 : clause de revalorisation

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

Article 8 : la date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} Janvier 2017.

Il est proposé à l'Assemblée d'instituer selon les modalités ci-avant et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (**IFSE**).

II) Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 9 : le principe

Le **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Article 10 : les bénéficiaires

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (les agents pour besoin occasionnels et saisonniers ne sont pas concernés).
- Les indemnités seront calculés au prorata temporis.

Article 11 : la détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque part du CIA correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Répartition des groupes de fonctions par emploi et par grade pour le cadre d'emploi des attachés territoriaux		Montants annuels maxima pour un agent logé ou non logé
Groupes de fonctions	Emplois	
Groupe 1		6 390,00 €
Groupe 2		5 670,00 €
Groupe 3		4 500,00 €
Groupe 4		3 600,00 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi et par grade pour le cadre d'emploi des rédacteurs, éducateurs des APS, animateurs		Montant annuel maxima pour un agent logé ou non logé
Groupes de fonctions	Emplois	
Groupe 1		2 380,00€
Groupe 2		2 185,00€
Groupe 3		1 995,00€

Répartition des groupes de fonctions par emploi et par grade pour le cadre d'emploi des adjoints administratifs, ATSEM, adjoints d'animation		Montant annuel maxima pour un agent logé ou non logé
Groupes de fonctions	Emplois	
Groupe 1		1 260,00€
Groupe 2		1 200,00€

Répartition des groupes de fonctions par emploi et par grade pour le cadre d'emploi des techniciens		Montant annuel maxima pour un agent logé ou non logé
Groupes de fonctions	Emplois	

fonctions		
Groupe 1		1 620,00 €
Groupe 2		1 510,00 €
Groupe 3		1 400,00 €

Article 12 : les modalités de maintien ou de suppression du CIA

Le CIA est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité. En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le CIA est suspendu.

Article 13 : périodicité du versement du CIA

Le **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. 6

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 14 : clause de revalorisation

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

Article 15 : la date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} Janvier 2017.

Article 16 : les règles de cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'**I**ndemnité **F**orfaitaire pour **T**ravaux **S**upplémentaires (**IFTS**),
- L'**I**ndemnité d'**A**dministration et de **T**echnicité (**IAT**),
- L'**I**ndemnité d'**E**xercice de **M**issions des **P**réfectures (**IEMP**).

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise par ailleurs que le **Régime Indemnitaire** tenant compte des **Fonctions**, des **Sujétions**, de l'**Expertise** et de l'**Engagement Professionnel** (RIFSEEP) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de

nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

Article 17 : l'attribution de l'IFSE et du CIA feront l'objet d'un arrêté individuel.

Article 18 : Il est précisé que dans un premier temps au 1^{er} Janvier 2017, chaque agent percevra le même montant de régime indemnitaire qu'en 2016 dans l'attente de nouvelles dispositions. Dans un second temps, un travail de réflexion et d'optimisation de la mise en œuvre du dispositif RIFSEEP doit continuer à être mené avec les représentants du personnel et les élus.

Au cours de l'année 2017, une nouvelle délibération viendra préciser les modalités d'attribution et de mise en œuvre à la Ville d'Etaples-sur-mer.

Il est proposé à l'Assemblée d'instituer selon les modalités ci-avant et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**.

Les crédits seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

Le rapport est adopté par **26 voix pour et 5 abstentions**.

Discussion

Monsieur THIEBAUX précise que l'état a mis en place une vraie « usine à gaz » par rapport au régime indemnitaire. Il faut savoir que le conseil supérieur de la fonction publique a rejeté en bloc ces nouvelles méthodes. Pour des agents ayant les mêmes qualifications, il va y avoir des rémunérations différentes en fonction de groupes. En plus, le CIA est une rémunération qui n'est pas obligatoire, d'une année à l'autre elle peut être supprimée. Il est basé essentiellement sur le mérite ce qui est préjudiciable pour les agents, c'est une entrave à la mobilité. Ce régime indemnitaire ne va pas être favorable aux carrières des agents. C'est une remise en cause du statut de la fonction publique.

Monsieur CADET précise que non c'est en fonction du budget de chaque commune.

Monsieur le Maire signale qu'il y a également un travail sur le montant du régime indemnitaire à effectuer avec les syndicats.

