

De la commune **SAINT-SILVAIN-BELLEGARDE**

Séance du **13 décembre 2019**

Nombre de conseillers

Membres	10
Présents	07
Représentés	02
Votants	08
Exprimés	08
Pour	08
Contre	00

L'an deux mille dix-neuf, le treize décembre, à **19 heures**, le Conseil Municipal de cette commune, dûment convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence d'**Alain BUJADOUX**.

Etaient présents : M. Alain BUJADOUX, M. Alain GRASS, Mme Isabelle CARTON, M. Julien MOURLON, M. Jacques GALLAND, Mme Michèle ALOUCHY, M. Frédéric DUPLEIX

Pouvoirs : M. Jean-Marie BERTRAND a donné pouvoir à M. Alain BUJADOUX, Mme Michèle TIXIER a donné pouvoir à Mme Isabelle CARTON

Excusés :

Absents : M. Pascal REDON

Date de convocation 07 décembre 2019

Mme Isabelle CARTON a été nommée secrétaire de séance

Objet : RIFSEEP, à compter du 1^{er} janvier 2020

Mme CARTON Isabelle, intéressée par l'ordre du jour, ne prend pas part à la discussion et au vote

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136,

Vu la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984

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°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité

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 arrêtés ministériels du 19 mars 2015 et du 28 avril 2015

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n°2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

Vu l'avis du Comité Technique en date du 12 décembre 2019

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution pour une application à partir du 1^{er} janvier 2020.

Le Maire rappelle que le RIFSEEP comprend deux parts :

- **L'IFSE - Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** : part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste et prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent ;
- **Le CIA - Complément indemnitaire (annuel)** : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le Maire rappelle que l'IFSE est exclusive de toute autre indemnité liée aux fonctions, **à l'exception** des primes et indemnités légalement cumulables, notamment : *indemnités horaires pour travaux supplémentaires*

1. Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux fonctionnaires

- aux contractuels de droit public exerçant les fonctions d'un cadre d'emplois concerné sur emploi permanent (remplacement de fonctionnaires en congés annuels ou maladie)

2. Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères fonctionnels 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.

Les critères retenus sont ceux proposés par le comité technique :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Responsabilité et niveau d'encadrement dans une hiérarchie (nombre d'agents encadrés...)
- Responsabilité de coordination ou de projet
- Responsabilité de formation d'autrui (formation interne, accueil de stagiaires, tutorat...)
- Délégation de signature
- Rôle de conseil aux élus

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Connaissances nécessaires sur le poste (juridiques, comptables, techniques...)
- Complexité et difficulté des tâches et des missions
- Niveau de formation ou de qualification requis (dont qualifications ou habilitations spécifiques)
- Autonomie
- Initiative
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets, des domaines de compétences

Sujétions particulières liées au poste :

- Exposition répétée à des risques présentant un niveau de gravité potentielle élevée (ex : produits chimiques, amiante...)
- Postures pénibles prolongées (TMS)
- Exposition aux intempéries
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière, juridique
- Tension mentale, nerveuse (accueil ou accompagnement de publics en difficulté sociale, physique, psychique...)
- Horaires particuliers (décalés, astreintes, disponibilité...)
- Fréquence des déplacements professionnels

3. Plafonds

Les montants maximaux annuels de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions comme indiqué dans le tableau ci-dessous. La somme des deux parts doit respecter le plafond global applicable aux agents de l'Etat.

Les montants maximaux sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (temps non complet, temps partiel).

4. Critères d'attribution et modalités de réexamen

a) IFSE

Le montant individuel d'IFSE sera modulé par la prise en compte de l'expérience professionnelle, selon les critères suivants :

Critères	Indicateurs
Capacité à exploiter l'expérience professionnelle acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Diffuse son savoir à autrui

Formation suivie (en distinguant ou non les types de formation)	Nombre de jours de formations réalisées Assimilation dans l'exercice de ses fonctions Evolution sur le poste Partage du contenu avec les collègues
Parcours professionnel (avant la prise de poste) : diversité, mobilité	Nombre et type de postes occupés, avec une durée minimum sur chaque poste
Connaissance de l'environnement de travail, du fonctionnement de la collectivité	Autonomie Connaissance du rôle des élus
Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables

Le montant d'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- Tous les **4 ans**, en l'absence de changement de poste
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions
- En cas de changement de grade suite à une promotion

a- CIA

Le montant individuel de CIA sera modulé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel. Il sera déterminé en tenant compte des **critères suivants : critères de l'entretien professionnel**

Groupes de fonctions :

Cat.	Groupe	Fonction	Cadre d'emploi	IFSE		CIA	
C	Groupe 2	Agent d'entretien	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe	1 500 €	2 000 €	500 €	
B	Groupe 1	Secrétaire de mairie	Rédacteur principal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe	2 300 €	3 000 €	500 €	

5. Périodicité de versement

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise sera versé annuellement.
Le complément indemnitaire sera versé annuellement.

6. Modulation du montant versé en cas d'indisponibilité physique, en cas de temps partiel thérapeutique, en cas de période de préparation au reclassement (PPR)

Le Maire rappelle qu'en l'absence de textes réglementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale :

- Le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, n'est pas possible, sauf si la délibération le prévoit expressément.
- Le régime indemnitaire doit être suspendu en cas de congé longue maladie, longue durée, grave maladie.
- Le régime indemnitaire doit être maintenu en cas de congé maternité, paternité ou adoption, sans préjudice de la modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Il ajoute que s'agissant du temps partiel thérapeutique et de la période de préparation au reclassement (PPR), la collectivité doit également décider des modalités de modulation du régime indemnitaire.

Le Maire propose ainsi :

a) En cas d'indisponibilité physique

Pour la part IFSE :

Application de la parité avec les règles applicables à la Fonction publique de l'Etat :

- Maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement
- Congé longue maladie, longue durée, grave maladie : suspension (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)

- Maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement

Pour la part CIA :

Application de la parité avec les règles applicables à la Fonction publique de l'Etat :

- Maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement
- Congé longue maladie, longue durée, grave maladie : suspension (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)
- Maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement

b) En cas de temps partiel thérapeutique :

Le Maire (ou le Président) propose les modalités suivantes :

Part IFSE :

- Maintien de l'IFSE

Part CIA :

- Maintien du CIA

c) En cas de période de préparation au reclassement

Le Maire rappelle qu'en l'absence de délibération contraire, le régime indemnitaire est suspendu en cas de période de préparation au reclassement.

Le Maire propose les modalités suivantes :

Part IFSE :

- Maintien de l'IFSE selon le cadre d'emplois et le groupe de fonctions auquel l'agent appartient

Part CIA :

- Maintien du CIA selon le cadre d'emplois et le groupe de fonctions auquel l'agent appartient