

RIFSEEP : abrogation de la délibération n° 4 du 21 janvier 2021 et reprise

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 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 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, (Concerne les Attachés territoriaux),
Vu les arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 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, (Concerne les Rédacteurs, Educateurs des APS),
Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017. pris pour l'application au corps d'adjoints techniques 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, (Concerne les Agents de maîtrise et les adjoints techniques)
Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 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, (Concerne les Adjointes administratifs),
Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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, (Concerne les Adjointes du patrimoine),
Vu l'arrêté du 14 mai 2018 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,
Vu le Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 qui, par ses annexes, actualise les équivalences et permet à certains cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP de pouvoir en bénéficier en se référant provisoirement à des corps équivalents de l'Etat bénéficiant déjà de ce régime indemnitaire, portant création aux corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur (concerne les techniciens) ;

Considérant que les agents de la filière Police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP et conservent par conséquent leur régime indemnitaire antérieur ;

Vu l'avis du Collège des agents du Comité Technique réuni le 7 juin 2021 ;

Considérant que l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire ;

La mise en œuvre de la réforme du régime indemnitaire répond à une évolution réglementaire instaurée en 2015.

Il est rappelé que le revenu des fonctionnaires est composé :

a/ d'un traitement indiciaire (un nombre de points d'indice selon le grade et l'ancienneté multiplié par la valeur d'un point d'indice.) L'autorité territoriale a peu de prise sur cet élément de revenu ;

b/ d'indemnités dont le versement est obligatoire si l'agent y a droit, à titre d'exemples : Supplément familial de traitement (lié au nombre d'enfants à charge), Nouvelle bonification indiciaire en fonction d'une responsabilité ou une technicité particulière listées dans un décret, Primes de régisseurs de régies de recettes et d'avances qui sont dues aux personnes qui ont mission de gérer une caisse contenant de l'argent public ;

c/ d'un « régime indemnitaire » : un ensemble de primes et indemnités dont le versement n'est pas obligatoire et dont le conseil municipal décide de la création au bénéfice collectif des agents. C'est le Maire qui, à l'intérieur du cadre défini par le Conseil municipal, en définit le montant ou le taux de façon individuelle.

Le régime indemnitaire est un outil de reconnaissance qui participe à la motivation des agents. Il favorise le développement de certains comportements jugés souhaitables. Des possibilités de modulation suffisamment incitatives peuvent encourager la contribution individuelle.

Le régime indemnitaire apporte un complément de rémunération. Il peut créer un sentiment de justice et d'équité en recherchant de meilleurs équilibres internes. Le régime indemnitaire est la vitrine d'une politique de ressources humaines qui peut viser à renforcer l'attractivité de la collectivité pour le recrutement, favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme, fidéliser les agents donnant satisfaction dans l'exercice de leur travail, reconnaître un niveau d'expertise et/ou de responsabilité, reconnaître les contraintes liées au poste.

Jusqu'en 2019, le régime indemnitaire faisait l'objet d'une pratique différenciée au sein de chacune des communes déléguées qui composent la Commune nouvelle de Melle.

Le recueil des délibérations en vigueur dans les communes déléguées, l'inventaire de l'ensemble des autres avantages non obligatoires en vigueur et la mise à jour de l'organigramme de la collectivité ont été réalisés. De plus, une consultation des agents et une négociation (non rendues obligatoires par les textes) ont été menées par une volonté affirmée de transparence. Les modalités de la réflexion et de la consultation ont été définies lors de la réunion du Comité technique du 25 juin 2019.

Des groupes de travail composés de représentants d'agents et de la collectivité ont été créés et se sont réunis plusieurs fois dans le courant des mois de septembre et octobre 2019. Les membres du Comité technique ont été régulièrement informés de l'avancement des travaux, aboutissant à une version finale soumise à l'approbation du Comité technique le 17 octobre 2019.

La mise en place de la réforme du régime indemnitaire de la Commune nouvelle décidée par délibération du Conseil municipal du 20 novembre 2019 a été effective le 1^{er} janvier 2020.

La délibération définit les bénéficiaires, détermine les groupes de fonction en fixant des montants plafond et répartit les emplois de la collectivité au sein de ces groupes de fonction, précise les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence le cas échéant, réexamen ...).

Il est proposé à l'assemblée de décider :

- l'abrogation de la délibération n° 4 du 21 janvier 2021 ;
- la reprise intégrale de la délibération apportant les modifications telles qu'elles apparaissent en caractère gras-italique

I. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)
--

L'IFSE porte le nom de « prime mensuelle de fonction ».

1/ Bénéficiaires

- ✓ Cas n°1/ Agent en Contrat à durée déterminée (CDD) sur un emploi non permanent (saisonnier ou accroissement temporaire d'activité = agent non fonctionnaire) : IFSE versée à compter du 7^{ème} mois de présence dans la collectivité
- ✓ Cas n°2/ Agent en CDD sur un emploi permanent (= agent non fonctionnaire) :
 - 2A/ ayant une expérience **significative** sur un poste similaire : IFSE versée au 1^{er} mois de présence
 - 2B/ n'ayant pas d'expérience **significative** sur un poste similaire : IFSE versée au 5^{ème} mois de présence
- ✓ Cas n°3/ Agent fonctionnaire sur emploi permanent (par voie de mutation **ou de concours**) : IFSE versée au 1^{er} mois de présence
- ✓ Cas n°4/ Agent (fonctionnaire ou non) nommé sur un poste fonctionnel : IFSE versée au 1^{er} mois de présence

Les agents contractuels de droit privé (exemple : apprentis ; Contrats aidés) ne sont pas concernés par cette réglementation.

2/ Détermination des groupes de fonction

La structure générale des groupes de fonction pour la Commune nouvelle de Melle est définie de la façon suivante, considérant que les textes imposent deux groupes de fonction au maximum pour la catégorie C.

- Groupe A1 : Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage.
- Groupe A2 : Agents dont les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate ; pilotage et mise en œuvre de la politique de la commune en lien avec le Maire et ses adjoints ; missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques, techniques, complexes et variées ou bien agents encadrants un service.
- Groupe B1 : Agents encadrants dont les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate ; pilotage et mise en œuvre de la politique de la ville en lien avec le Maire et ses adjoints ; missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques, techniques, complexes et variées.
- Groupe B2 : Agents exerçant des fonctions d'encadrement et dont les activités supposent :
 - une analyse permettant de sélectionner ou créer la procédure adéquate ;
 - une complexité des tâches à planifier, à organiser ;

- des connaissances théoriques acquises au cours d'une formation supérieure, diplômante ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme.
 - Groupe B3 : Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et dont les activités supposent une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières.
 - Groupe C1 : Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise.
 - Groupe C2 : Agents dont les activités sont clairement définies et qui ne nécessitent pas de responsabilités particulières ni de connaissance particulière au-delà de la scolarité obligatoire et qui supposent une adaptation aux procédures existantes et un apprentissage à court terme.

Chaque agent appartient à un groupe de fonction ainsi déterminé, tenant compte réglementairement de sa filière d'appartenance et de sa catégorie :

	Filière			
	administrative	culturelle	sportive	technique
A1	DGS			
A2	Chargé de mission ; Responsable de service			
B1				Responsable du Centre technique municipal
B2	Responsable de pôle	Responsable de service/de pôle		
B3		Agent spécialisé	Responsable des installations municipales	
C1	Agent administratif spécialisé	Agent culturel		Responsable de Pôle ; Agent technique spécialisé
C2	Agent administratif			Agent technique

3/ Détermination des montants plafond

La prime mensuelle de fonction ne peut être supérieure au montant plafond déterminé par l'Etat pour ses agents.

Les montants plafonds annuels décidés par l'assemblée sont les suivants :

	Filière			
	administrative	culturelle	sportive	technique
A1	DGS : 36 210 €			
A2	Chargé de mission et Responsable de service : 32 130 €			
B1				<i>Responsable du Centre technique municipal : 17 480 €</i>
B2	Responsable de pôle : 16 015 €	Responsable de service/de pôle : 16 720 €		
B3		Agent spécialisé : 14 960 €	Responsable des installations municipales : 14 650 €	
C1	Agent administratif spécialisé : 11 340 €	Agent culturel : 11 340 €		Responsable de Pôle et Agent technique spécialisé : 11 340 €
C2	Agent administratif : 10 800 €			Agent technique : 10 800 €

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

4/ Critères et indicateurs :

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.

Les Indicateurs « Métier » définis sont les suivants (quelque soit l'agent nommé à un poste précis, il bénéficiera de l'application de cet indicateur si celui-ci s'applique à son poste) :

- ✓ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
 - A/ Responsabilité dans l'encadrement : La NBI reconnaît déjà et uniquement l'encadrement de 5 agents et plus par un montant forfaitaire. Cet indicateur vise à différencier les encadrements à « gros » effectifs, des encadrements à « petits » effectifs.
 - B/ Positionnement dans l'organigramme : Cet indicateur vise à valoriser le positionnement dans l'organigramme des agents exerçant des fonctions d'encadrement, de pilotage et de conception.
 - C/ Influence du poste sur les résultats budgétaires et/ou politiques de la collectivité.
 - D/ Ampleur du champ d'action : Cet indicateur vise à valoriser les postes qui nécessitent d'exercer des missions dans des domaines diversifiés.
- ✓ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- E/ Niveau de difficulté, de technicité du poste : Cet indicateur vise à valoriser les missions d'analyse, conseil et préparation d'outils aboutis d'aide à la décision.
- F/ Conception/réalisation de travaux en régie qui enrichissent le patrimoine de la ville : Cet indicateur vise à valoriser la réalisation de travaux en régie sur la base d'une conception réalisée par autrui, la conception et la réalisation de travaux en régie, la conception et coordination de travaux en régie.
- ✓ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - G/ Risque (accident, maladie, tensions physiques et mentales) : Cet indicateur vise à valoriser la nécessité d'une bonne concentration dans le travail car comportant des tâches d'une dangerosité particulière (usage de produits et d'outillages potentiellement dangereux, port de charges lourdes, risques électriques), le fait de travailler très régulièrement en extérieur par des températures très élevées ou très faibles, le fait d'effectuer très régulièrement des tâches insalubres (travail de plomberie ; nettoyage de WC ; nettoyage autour des containers), le fait de réaliser des tâches nécessitant de se maintenir en bonne condition physique (port de charges ; gestes répétés), le fait de réaliser des tâches nécessitant de se maintenir en bonne condition mentale (accueil d'un public insatisfait, socialement en difficulté, endeuillé ; tension apportée par la nécessaire simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets dans la gestion concomitante et très régulière d'appels téléphoniques et d'accueil de personnes).
 - H/ Disponibilité : Cet indicateur vise à valoriser la disponibilité requise de certains agents selon les besoins du service (disponibilité téléphonique hors du temps de travail ; disponibilité requise sur le lieu de travail après 18h ; travail le dimanche plusieurs fois dans l'année ; travail régulier sur six jours ; disponibilité requise et temps de travail effectif au-delà du temps de travail réglementaire pour assurer des remplacements ou faire face à un surcroît temporaire de travail.

Les Indicateurs « Agent » sont des indicateurs de reconnaissance de situations individuelles que la collectivité souhaite valoriser, indépendamment du métier exercé :

- I/ Responsabilité de la formation d'autrui : assistants de prévention, référents service civique, formation d'apprenti en complément de la NBI existante.
- J/ Usage régulier d'un moyen de locomotion personnel à des fins professionnelles.
- K/ Examens et concours réussis de la Fonction publique territoriale.
- L/ Responsabilité d'une régie de recettes ou d'avances : La tenue d'une régie par un agent fait obligation à l'autorité territoriale de lui verser une indemnité de régie, dans certaines conditions réglementaires. Le législateur a prévu que cette indemnité devait intégrer le nouveau Régime indemnitaire.

5/ L'exclusivité

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par la réglementation : c'est le cas notamment des Nouvelles bonifications indiciaires (NBI), des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS), des Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires (IFTS), des indemnités de frais de déplacement et de missions, des astreintes, des Primes de fonction et responsabilité perçues par les agents détachés sur un emploi fonctionnel.

6/ L'attribution

L'attribution individuelle de la prime mensuelle de fonction est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

7/ Le réexamen du montant de la prime mensuelle de fonction

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

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi 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, ...), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle,
- ✓ en cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours).

8/ Les modalités de maintien ou de suppression de la prime mensuelle de fonction

Considérant qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le maintien d'un régime indemnitaire en cas de congé maladie ;

Considérant que la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles dévolues aux agents de l'Etat, définies dans le Décret n°2010-997 du 26 août 2010 ;

le bénéfice des primes et indemnités est maintenu au profit des agents dans les mêmes proportions que leur traitement en cas de :

- congé ordinaire de maladie,
- congé consécutif à un accident de service ou d'accident du travail,
- congé consécutif à une maladie professionnelle,
- congé maternité, congé paternité, congé adoption.

Le bénéfice des primes et indemnités n'est pas maintenu au profit des agents, en cas de congé de grave maladie, et de congé de longue maladie et congé de maladie longue durée.

Considérant que d'éventuelles modulations de régime indemnitaire dans le cas d'autres absences relèvent de la libre administration des collectivités, le bénéfice des primes et indemnités :

- sera maintenu dans le cas des autorisations spéciales d'absences prévues dans le cadre du règlement intérieur en vigueur ;
- sera maintenu dans les cas suivants : congés annuels, récupérations et jours RTT, formation et interventions des agents municipaux sapeur-pompier volontaires, absence pour examen professionnel/concours de la Fonction publique, examens médicaux sur invitation de la CPAM, absence pour formation obligatoire ou répondant à un besoin du service, représentation syndicale dans les instances paritaires ;
- ne sera pas maintenu dans les cas suivants : congés syndicaux pour lesquels un organisme tiers se substitue à l'employeur dans le versement du traitement, absence pour formation répondant à une motivation personnelle hors cadre de la fonction publique.

9/ L'Indemnité différentielle

Une Indemnité différentielle est instaurée en faveur des agents municipaux bénéficiaires du régime indemnitaire en vigueur dans les communes déléguées qui composent la Commune nouvelle de Melle, qui garantit a minima le montant de la prime mensuelle de fonction. L'Indemnité différentielle est garantie à l'agent jusqu'à sa radiation des cadres de la ville.

10/ La périodicité de versement

La prime mensuelle de fonction est versée sur la base d'1/12^{ème} du montant annuel individuel attribué.

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA porte le nom de « prime exceptionnelle ».

1/ Principe et attribution

L'attribution individuelle de la prime exceptionnelle est décidée par l'autorité territoriale en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés sur la base de la fiche annuelle d'entretien professionnel et des critères qui la composent (efficacité dans l'emploi, compétences professionnelles et techniques, qualités relationnelles et, le cas échéant, capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions supérieures).

2/ Les bénéficiaires

Ainsi que la réglementation le prévoit, les bénéficiaires potentiels de la prime exceptionnelle sont les mêmes que ceux de la prime mensuelle de fonction, à savoir :

- ✓ Cas n°1/ Agent en Contrat à durée déterminée (CDD) sur un emploi non permanent (saisonnier ou accroissement temporaire d'activité = agent non fonctionnaire) : IFSE versée à compter du 7^{ème} mois de présence dans la collectivité
- ✓ Cas n°2/ Agent en CDD sur un emploi permanent (= agent non fonctionnaire) :
 - 2A/ ayant une expérience **significative** sur un poste similaire : IFSE versée au 1^{er} mois de présence
 - 2B/ n'ayant pas d'expérience **significative** sur un poste similaire : IFSE versée au 5^{ème} mois de présence
- ✓ Cas n°3/ Agent fonctionnaire sur emploi permanent (par voie de mutation **ou de concours**) : IFSE versée au 1^{er} mois de présence
- ✓ Cas n°4/ Agent (fonctionnaire ou non) nommé sur un poste fonctionnel : IFSE versée au 1^{er} mois de présence

Les agents contractuels de droit privé (exemple : apprentis ; Contrats aidés) ne sont pas concernés par cette réglementation.

3/ Détermination des groupes de fonction et des montants plafond

La prime exceptionnelle correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés 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 :

	Filière			
	administrative	culturelle	sportive	technique
A1	DGS : 6 390 €			
A2	Chargé de mission et Responsable de service : 5 670 €			
B1				<i>Responsable du Centre technique municipal : 2 380 €</i>
B2	Responsable de pôle : 2 185 €	Responsable de service/de pôle : 2 280 €		
B3		Agent spécialisé : 2 040 €	Responsable des installations municipales : 1 995 €	
C1	Agent administratif spécialisé : 1 260 €	Agent culturel : 1 260 €		Responsable de Pôle et Agent technique spécialisé : 1 260 €
C2	Agent administratif : 1 200 €			Agent technique : 1 200 €

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

4/ Périodicité et modalité de versement de la prime exceptionnelle

La prime exceptionnelle fait l'objet d'un versement unique et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Elle est versée en février de l'année suivant l'entretien professionnel. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée dans la collectivité. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel

Les dispositions de la présente délibération prennent effet **dès qu'elle aura obtenu un caractère exécutoire.**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.