

Département
du Pas-de-Calais

Arrondissement
de Boulogne-sur-Mer

Canton
de Boulogne Sud

MAIRIE
DE LA CAPELLE-LES-BOULOGNE
(62360)

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL N°2018-08

DATE DE CONVOCATION
23/03/2018

L'an deux mil dix- huit,
Le 29 Mars 2018 à 19 heures.

DATE D’AFFICHAGE
23/03/2018

Le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie en séance publique sous la présidence de Monsieur Jean Michel DEGREMONT, Maire.

NOMBRE DE CONSEILLERS

Etaient présents :

Sophie MEURDESOLF, Dominique NAVET, Fabienne PRIMA , Bernard GRARE , Catherine VANDEKERKHOVE, Alain FIX, Michèle CAFFIER, Jean Pierre FLOUR, Michel QUANDALLE, Bernard, MOUSSAY, Béatrice BOULY , Valérie DRANSART , Guy PETIT,

Votants [17]
Exprimés [17]

Excusé(e)s :

Jean DIDIER donne pouvoir à Bernard GRARE
Marie Françoise LECAILLE donne pouvoir à Dominique NAVET
Michel CLABAUT donne pouvoir à Guy PETIT
Mme Michèle AUGÉ

Absent :

David NOEL

Formant la majorité des Membres en exercice.

Mme Béatrice BOULY est nommée secrétaire de séance

DÉPOSÉ A LA
SOUS-PRÉFECTURE

LE

02 MAI 2018



Objet R.I.F.S.E.E.P.

Monsieur Le Maire présente le nouveau régime indemnitaire applicable aux agents de la fonction publique.

Ce nouveau régime remplace les indemnités que les agents pouvaient percevoir.

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 de 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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 la délibération n° 2016-11 du 21 septembre 2016 portant mise à jour du régime indemnitaire Vu l'avis du Comité Technique du

Vu le tableau des effectifs

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune.

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent
- Et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent
- **Considérant** qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois

Il est présenté les dispositions suivantes :

Article 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Les Bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la commune

Modalités d'Attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA , sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Conditions de Cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le R.I.F.S.E.E.P ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultat (PFR)
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- LA Prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement)
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs de recettes
- Les indemnités complémentaires pour élections
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...)

Article 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE. DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

Cadre Général

Il est instauré au profit des cadres d'emplois dans la présente délibération, une indemnité de fonction de sujétion et d'expertise ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'une part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères 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.

Conditions de Versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Conditions de Réexamen

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec d'avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe)
- A minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou à la réussite à un concours.

Prise en Compte de l'Expérience Professionnelle des Agents et de l'Evolution des Compétences

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Nombre d'années sur le poste occupé
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation)
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents
- Formation suivie (pourrait être pris en compte le nombre de demandes ou de formations suivies sur le domaine d'intervention...)

Article 3 : MISE EN OEURE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU C.I.A. PAR GROUPES DE FONCTION

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel C.I.A., ce complément est facultatif, tenant compte de l'engagement et de la manière de servir :

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent

Conditions de Versement

Le C.I.A. fera l'objet d'un versement annuel.

La part du C.I.A. correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Prise en Compte de l'Engagement Professionnel des Agents et de la Manière de Servir

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants.

- L'investissement à travailler en équipe
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs ...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficient de modulation individuelle
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	l'ensemble des sous critères est acquis satisfaisant ou très satisfaisant	100%
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	3/4 au moins des sous critères sont indiqués comme acquis, satisfaisant ou très satisfaisant	75%
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	la moitié au moins des sous critères est indiquée <i>comme acquis, satisfaisant ou très satisfaisant</i>	50%
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	Moins de la moitié des sous critères est indiquée <i>comme acquis, satisfaisant ou très satisfaisant</i>	0%

Conditions d'Attribution

La C.I.A. pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'I.F.S.E.

Article 4 : DETERMINATION DES CADRES D'EMPLOIS, DES GROUPES ET MONTANTS MAXIMAUX

GROUPES	Emplois ou fonctions exercées		Plafonds IFSE	Plafonds CIA
Cadres d'Emplois des Rédacteurs (B)				
Groupe 1	Secrétaire de Mairie, Direction des Services		17 480	2 380
Cadres d'Emplois des Adjointes administratifs ©				
Groupe 1	Poste d'instruction avec expertise		11 340	1 260
Groupe 2	Fonctions d'accueil		10 800	1 200
Cadres d'Emplois des adjointes techniques ©				
Groupe 1	Responsable de sous-service		11 340	1 260
Groupe 2	Agent d'exécution		10 800	1 200
Cadre d'Emplois des agents du Patrimoine				
Groupe 1	Responsable de service (B)		11 340	1 260

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption.

Les primes suivent le traitement en cas de maladie.

En cas de sanction ayant un impact sur la rémunération, le versement de l'IFSE est suspendu.

Article 5 : REGLES DE CUMUL

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Article 6 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1^{er} mai 2018 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de la légalité et à celle de la publication)

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquences, hormis celles concernant les primes des cadres d'emploi non éligibles au RIFSEEP.

Article 7 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Sur proposition de Monsieur le Maire,

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité :

Instaure l'I.F.S.E. et le C.I.A. dans les conditions indiquées ci-dessus

Décide que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,

Maintient aux personnes le montant indemnitaire plus favorable qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal à 17 voix pour, 0 voix contre et 0 Abstention est favorable à la mise en place du nouveau régime indemnitaire et suivant l'avis du centre de gestion.

Conseil Municipal : les Membres présents.

Fait et délibéré les jour mois, et an susdit :

Fait à La capelle Les Boulogne

Le 29 Mars 2018

Le Maire,

Jean Michel DEGREMONT



