



**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
COMMUNE D'ILLE SUR TET
SEANCE DU 26 NOVEMBRE 2020**

Date de convocation :
19/11/2020

L'an deux mille vingt et le vingt-six novembre à dix-huit heure trente, les membres du Conseil Municipal de la Commune d'Ille sur Tet se sont réunis dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. William BURGHOFFER, Maire.

En exercice : 29
Présents : 28
Votants : 29

Étaient présents : Mmes Mrs, Françoise CRISTOFOL, Claude AYMERICH, Caroline PAGÈS, Jérôme PARRILLA, Naïma METLAINE, Alain MARGALET, Raphaël LOPEZ, Annabelle ALESSANDRIA **adjoints**, Mmes Mrs, Alain DOMENECH, Armande IGLESIAS, Denis OLIVE, Maryse NOGUÈS, Xavier BERAGUAS, Damien OTON, Caroline MERLE, Jean-Louis LIGAT, Evelyne FUENTES, Thierry COMES, Jade SAVOYE, Yasmine SEBAHOUI Mélissa OBBIH, Jean-Philippe LECOINNET, Danielle POUDADE, Georges LLOBET, Vanessa DENAYRE, Daniel RENOULLEAU, Nicole HERISSON, **conseillers municipaux**, et formant la majorité des membres en exercice.

Ont donné pouvoir : Claudie SERRE (pouvoir à Claude AYMERICH)

Mlle Jade SAVOYE a été désignée comme secrétaire de séance.

DELIBERATION N° 2020/93 : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL.

Le conseil municipal d'Ille sur Tet,
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° 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 la circulaire NOR:RDF1427139C 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 29 novembre 2016 et la mise en place 2017 par délibération du 22 décembre 2016,
Vu les délibérations suivantes pour la poursuite depuis 2018,
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 (RIFSEEP) 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 (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), 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,

- **Entendu le rapport,**
 - **Le Conseil municipal, Après en avoir délibéré,**
 - **Par 23 voix POUR 6 voix CONTRE 0 ABSTENTION**
- **ADOpte** les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et 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 RIFSEEP ne peut se cumuler avec la prime de fonction et de résultats (PFR), l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.), l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.), l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.), la prime de service et de rendement (P.S.R.), l'indemnité spécifique de service (I.S.S.), les primes de régisseur.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple: frais de déplacement), les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...), la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES CONDITIONS ET DES MONTANTS

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** 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'autre part.

Elle reposera ainsi sur une grille de notation qui analyse, au vue de la dernière fiche de poste :

- **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.**
- **Fonction de régisseur de recettes**

La grille retenue est identique à celle des années précédentes.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent. Elle fera l'objet d'un versement mensuel.

CONDITIONS DE REEXAMEN

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

- Tous les ans et en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions). Pas de rétroactivité en cas de changement de poste en cours d'année ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

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

- Implication dans son évolution professionnelle,
- Diplômes obtenus, niveau d'études ou/et concours ou examen en lien avec le poste,
- Promotion interne ou participation au concours ou examen ou progression maximum,
- Ancienneté dans la fonction publique,
- Ancienneté précédente, en lien avec les missions de l'agent.

La grille retenue est annexée à la présente délibération.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le montant de la prime individuelle de chaque agent correspond au nombre de points de l'agent, divisé par le nombre de points possibles et multiplié par le montant déterminé pour chaque groupe ci-dessous. Ce montant sera complété, pour les régisseurs de recettes, de l'indemnité qu'ils percevaient avant la réforme.

L'examen des points, autant pour la définition des fonctions, sujétions et expertise que pour l'ancienneté, sera réalisé tous les ans par le DGS, en présence du chef de service.

◆ **Filière administrative**

Cadre d'emploi	Montant de l'IFSE	
	Plafond annuel (décret)	Montant délibéré
Attachés territoriaux avec détachement fonctionnel direction (A)	36 210 €	20 900 €
Attachés territoriaux (A)	36 210 €	7 008 €
Rédacteurs (B)	17 480 €	6 118 €
Adjoints administratifs (C)	11 340 €	3 969 €

◆ **Filière sportive**

Cadre d'emploi	Montant de l'IFSE	
	Plafond annuel (décret)	Montant délibéré
Opérateur des APS (C)	11 340 €	3 969 €

◆ **Filière culturelle**

Cadre d'emploi	Montant de l'IFSE	
	Plafond annuel (décret)	Montant délibéré
Assistant de conservation (B)	16 720 €	6 118 €
Adjoints du Patrimoine (C)	11 340 €	3 969 €

◆ **Filière sanitaire et sociale**

Cadre d'emploi	Montant de l'IFSE	
	Plafond annuel (décret)	Montant délibéré
ATSEM (C)	11 340 €	3 969 €

◆ **Filière technique**

Cadre d'emploi	Montant de l'IFSE	
	Plafond annuel (décret)	Montant délibéré
Technicien (B) avec responsabilité plus de 15 agents	17 480 €	14 800 €
Technicien (B)	17 480 €	6 118 €
Adjoints techniques et agents de maîtrise (C)	11 340 €	3 969 €

globalement, l'intégration de la prime de régisseur de recettes aura un coût annuel de 750 € à ajouter aux précédents tableaux.

MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE :

- Les modalités de versement de l'IFSE sont identiques de celles du traitement de base :
 - o En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption et de congés paternité, l'IFSE est maintenu intégralement.
 - o En cas de congés pour maladie ordinaire, maladie professionnelle, accident de service/accident du travail ou temps partiel thérapeutique, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
 - o En cas de congés de longue maladie, congé de longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu.
 - o En cas de sanctions disciplinaires avec exclusion temporaire, le versement de l'IFSE est suspendu.
- De plus, le montant de base de l'IFSE est diminué en fonction des absences de l'année n-1 et hors hospitalisation : En cas de congé maladie ordinaire et de congés exceptionnels (hors naissance, adoption, paternité et concours), l'IFSE est diminuée de 1/30^{ème} par jour d'absence à partir du 10^{ème} jour d'absence.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMUM DU CIA

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) 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 CIA fera l'objet d'un versement mensuel. 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 MANIERE 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 :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles.
- La réalisation totale / partielle des objectifs individuels demandés l'année N-1.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA 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'IFSE.**

Le montant de la prime individuelle de chaque agent correspond au nombre de points de l'agent, divisé par le nombre de points possibles et multiplié par le montant déterminé pour chaque groupe ci-dessous.

Le montant du CIA est complété par une somme forfaitaire de 100 € maximum par agent, si ce dernier a réalisé l'objectif individuel qui lui avait été assigné l'année précédente. Au final, si l'agent a réalisé son/ses objectifs, montant de 100 €. Si objectif(s) partiellement réalisés : 50 €. Si pas de réalisation : 0 €.

L'examen des points, pour l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, sera réalisé tous les ans, par le DGS, en présence du chef de service.

◆ **Filière administrative**

Cadre d'emploi	Montant du CIA	
	Plafond annuel (décret)	Montant délibéré
Attachés territoriaux avec détachement fonctionnel direction (A)	6 390 €	3 122 € + 100 €
Attachés territoriaux (A)	6 390 €	750 € + 100 €
Rédacteurs (B)	2 380 €	663 € + 100 €
Adjoints administratifs (C)	1 260 €	430 € + 100 €

◆ **Filière sportive**

Cadre d'emploi	Montant du CIA	
	Plafond annuel (décret)	Montant délibéré
Opérateur des APS (C)	1 260 €	430 € + 100 €

◆ **Filière culturelle**

Cadre d'emploi	Montant du CIA	
	Plafond annuel (décret)	Montant délibéré
Assistant de conservation (B)	2 380 €	663 € + 100 €
Adjoints du Patrimoine (C)	1 260 €	430 € + 100 €

◆ **Filière sanitaire et sociale**

Cadre d'emploi	Montant du CIA	
	Plafond annuel (décret)	Montant délibéré
ATSEM (C)	1 260 €	430 € + 100 €

◆ **Filière technique**

Cadre d'emploi	Montant du CIA	
	Plafond annuel (décret)	Montant délibéré
Technicien (B)	1 620 €	1 085 € + 100 €
Adjoints techniques et agents de maîtrise (C)	1 260 €	430 € + 100 €

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

Les modalités de versement du CIA sont identiques de celles de l'IFSE (point 1 hors maladie ordinaire et de congés exceptionnels). De plus, le CIA ne sera pas versé aux agents absents la totalité de l'année N-1.

ARTICLE 4 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet le 1^{er} janvier 2021.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Après avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus,
- Que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,
- Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

ARTICLE 5 : RAPPEL

Après 4 ans de RIFSEEP, et comme prévu dans les délibérations depuis 2016, il est convenu que le montant de la prime 2016 ne sera maintenu que pour les agents qui ont mené des actions pour régulariser leur situation au regard de la perte financière engendrée par le nouveau calcul selon les missions et la manière de servir (passage de concours, examens, nouvelles missions).

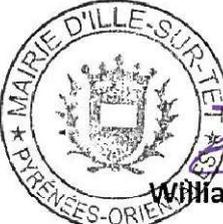
Précision aussi que la base de 2016 (maintenue depuis) sera diminuée des absences N-1, selon la même règle que l'IFSE (En cas de congé maladie ordinaire et de congés exceptionnels, l'IFSE est diminuée de 1/30^{ème} par jour d'absence à partir du 10^{ème} jour d'absence). La prime n'est donc pas garantie dans son intégralité au-delà de 10 jours d'absence l'année précédente.

ARTICLE 6 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

- **DONNE** pouvoir à M. le Maire pour signer tout document à ce sujet.

AINSI FAIT ET DÉLIBÉRÉ LES JOUR, MOIS ET AN SUSDITS
POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME
Fait à Ille sur Tet, le 26 novembre 2020

 **Le Maire,**

William BURGHOFFER