

Nombre de Membres		
Membres en exercice	Présents	Votants
27	20	20 + 4 pouvoirs

Date de convocation
13 Décembre 2017

Date d'affichage
13 Décembre 2017

L'an deux mille dix-sept, le vingt Décembre à vingt heures trente, le conseil municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en conseil municipal dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de **Alain BIAUX**, maire.

Présents : Sandrine ANTUNES, Alain BIAUX, Dominique BISSON, Daniel CALLIOT, Amelle DAHMANI, Dominique DETERM, Philippe GALLOIS, Jean-Pierre HAQUELLE, Gérard KESTLER, Sandrine LE GUERN, Chantal LE LAY, Sylvie LEMERE, Sophie MARTIN, Bernadette MILLOT, Siva MOURUGANE, Colette PERNET, Jean-Claude PEROT, Jean ROULIN, Dominique STEVENOT, Monique THILLY.

Absents : Jean-Michel CHOUARD, Marie-Thérèse DORTA-BERMEJO, Noémie GIROD.

Représentés : Thierry BESSON par Colette PERNET, Denis FENAT par Jean ROULIN, Catherine HAMEREL par Amelle DAHMANI, Brigitte MASSON par Dominique DETERM.

Madame Bernadette MILLOT a été nommée secrétaire.

Objet : **MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU R.I.F.S.E.E.P.**

N° de délibération : **2017_12_20_01**

Rapporteur : **M. BIAUX**

Lors du conseil municipal du 20 décembre 2016, l'Assemblée délibérante a décidé d'instaurer le RIFSEEP qui se compose :

- D'une part obligatoire : L'indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- D'une part facultative : Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Sur les préconisations du centre de gestion de la Marne, nous nous sommes orientés vers la répartition suivante :

- 1° IFSE

Part fixe : 60% du montant plafond défini pour le groupe de fonctions

Part variable : 40% du montant plafond du groupe de fonctions pondéré selon le résultat de l'entretien professionnel (pourcentage des compétences acquises comparées aux compétences requises).

- 2° CIA

Plafonds basés entre 10 et 15% du plafond global du RIFSEEP par groupe de fonctions.

Répartition sur la base de 4 critères.

En 2017, le service des ressources humaines et des finances ont travaillé à la mise en œuvre du RIFSEEP tel que voté par le Conseil Municipal. Cela s'est révélé impossible pour les raisons suivantes :

- Problème budgétaire :

- 1) Plafond part fixe : nécessité d'ajuster à la hausse ou à la baisse le régime indemnitaire de chaque agent pour l'aligner sur cette part : effacement de la carrière de chaque agent

2) CIA :

- au vu des critères et leurs taux non pondérés, explosion de l'enveloppe budgétaire.
- Double des critères avec ceux inscrits dans l'entretien professionnel.

Rappel : il est indiqué dans le décret n° 2014-513 du 20/05/2014 :

- Garantie de l'existant 2016 aux agents de l'Etat
- CIA facultatif
- Le RIFSEEP = IFSE + CIA

⚠ La méthode de calcul que nous avons appliquée est une transposition émanant du Centre de gestion qui consiste à ventiler une part fixe et une part variable à partir du plafond.

Le même groupe de travail qui avait travaillé sur le dossier en 2016 s'est réuni afin de revoir les modalités d'attribution du RIFSEEP compte tenu des éléments énoncés ci-dessus.

NOUVELLE PROPOSITION DE COMPOSITION ET CALCUL DU RIFSEEP EMANANT DU GROUPE DE TRAVAIL :

- Maintien garanti du régime indemnitaire 2016 par agent
- Souscription au CIA

1) La Part IFSE :

- Régime indemnitaire 2016 garanti sauf pour le point n° 3 mentionné ci-dessous.
- Valorisation de l'expérience professionnelle qui comprendra les revalorisations 2017 des agents qui ont pu en bénéficier.
- Un ajustement de la part fixe liée aux responsabilités et missions occupées pourra être appliqué en cas de changement de groupe.

Evolution ou réévaluation du montant de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonction ou d'emploi
- En cas de changement de groupe
- Lorsque le régime indemnitaire n'est plus en adéquation avec les missions occupées, il conviendra de revoir le montant de l'IFSE à la baisse.

2) Part CIA :

Abaissement des plafonds préalablement fixés.

Pondération des critères suivant l'engagement professionnel et la manière de servir.

Critères retenus : présentisme – adaptabilité

Critère n° 1 - Présentisme : 50 %

JOURS D'ARRET DE TRAVAIL	PONDERATION
0 à 1 jour	1.00
2 à 3 jours	0.75
4 à 5 jours	0.50
>5 jours	0.00

Critère n° 2 - Adaptabilité : 50%

- Elle tient compte des modifications du temps de travail en terme de volume et de temps de travail à la demande de l'employeur hors conditions liées à la fiche de poste.
- Elle répond à un besoin spécifique du service (remplacements d'un collègue afin de garantir une bonne organisation et la continuité du service public, surcharge de travail liée à une absence d'un collègue).
- Elle représente un changement prépondérant du cadre général des missions de la fiche de poste nécessitant un investissement personnel.

CRITERES	PONDERATION en % (selon les résultats et l'importance du changement)
Nouvel outil de travail Modification des méthodes de travail	0 - 40
Temps de travail (HS - organisation modifiée)	0 - 40
Tutorat (accompagnement d'un stagiaire)	0 - 20

Les nouveaux plafonds annuels du CIA proposés sont les suivants :

Groupe C	C1	450
	C2	350
	C3	250
Groupe B	B1	960
	B2	780
	B3	600
Groupe A	A1	2550
	A2	2100
	A3	1650
	A4	1200

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2018.

Le CIA sera versé en une fois selon l'entretien professionnel 2017 en début d'année 2018. Il sera proratisé selon le temps de travail et selon la date d'arrivée dans la collectivité.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits 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 son article 88,

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'État,

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

VU la circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P.

VU le tableau des effectifs au 1^{er} décembre 2017,

VU l'avis favorable du comité techniques du 5 décembre 2017,

VU l'avis favorable de la commission des finances du 12 décembre 2017,

CONSIDERANT qu'il convient de revoir les modalités d'attribution du RIFSEEP,

OUI l'exposé qui précède,

ATTRIBUE le RIFSEEP dans les conditions indiquées ci-dessus.

D'INSCRIRE au budget les crédits nécessaires au versement de cette prime.

Résultat du vote :

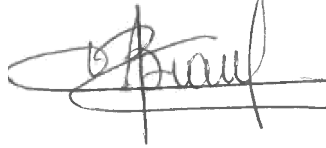
<i>Pour</i>	<i>Contre</i>	<i>Abstention</i>
23	0	1

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à la majorité, prend une délibération conforme.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.
Pour extrait conforme

Le maire, Alain BIAUX

Maire de Fagnières

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alain Biaux', with a large, sweeping flourish underneath.

Alain BIAUX

Ce document a été signé électroniquement
sous sa forme originale le 22/12/2017 à 16:16:21
Référence : 19ee55f2c13dff7a9fa39b69c1cbadb4f6e8554f