

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE
Reçu le 29/01/2021
Publié le 29/01/2021

DELIBERATION N°2020-12-3

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
De la Commune d'ASPREMONT (06790)**

Date de convocation :
11.12.2020

Séance du 17 Décembre 2020

L'an deux mille vingt et le dix-sept décembre à 19h00, le Conseil Municipal de la Commune régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, en séance ordinaire, sous la présidence de Monsieur le Maire, Pascal BONSIGNORE

Présents :

M. BONSIGNORE Pascal

M. ARZANI Jean-Pierre

Mme PERNOT Chantal

M. Joël PIERACCINI

Mme FAYOLLE Patricia

M. CHAIX Michel

Mme LEURETTE Catherine

Mme GIGNOUX Laure

M. ANDRIO Franck

M. MERCIER Thierry

M. LE MORVAN Gilles

Mme HAM Emmanuelle

M. COUBETERGUES Benoît

M. BARBIER Olivier

Mme VONNER Isabelle

M. GIAUFFRET-SIMONGIOVANI Caroline

Mme DI BARTOLO Claire

Excusés :

Mme LEBRETON Elisabeth a donné procuration à M. BONSIGNORE Pascal.

Non Excusés :

M SICRE Jean-Louis.

DI BAROLO Claire a été nommé(e) secrétaire de séance

Nombre de conseillers en exercice : 19

Présents : 17

Pouvoirs : 1

Votants : 18

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE
Reçu le 29/01/2021
Publié le 29/01/2021

OBJET : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (INDEMNITE_ DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL) (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal,

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, modifié, 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 : RDFF1427139C 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 saisine du Comité Technique du centre de gestion 06 en date du 7 décembre 2020

VU le tableau des effectifs,

CONSIDERANT qu'il convient de mettre en place le RIFSEEP, pour les agents 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

CONSIDERANT qu'il convient de définir le cadre général et le contenu du RIFSEEP pour chaque cadre d'emplois,

Il est précisé que le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir

Aussi, vous trouverez ci-dessous les dispositions décrites concernant le RIFSEEP et la mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour les agents de la commune d'Aspremont.

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE

Reçu le 29/01/2021

Publié le 29/01/2021

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES CONCERNEES PAR LE RIFSEEP POUR LA COMMUNE D'ASPREMONT

L'IFSE a pour finalité de :

- simplifier les régimes indemnitaires en vigueur dans la collectivité tout en se mettant en conformité,
- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la Mairie d'Aspremont et reconnaître les spécificités de certains postes,
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents,
- donner une lisibilité et davantage de transparence,
- renforcer l'attractivité de la collectivité,
- fidéliser les agents.

LES BÉNÉFICIAIRES

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et plus particulièrement l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public correspondant au groupe de fonctions afférents à leur emploi.

Le montant de l'IFSE des agents travaillant à temps partiel ou sur un temps incomplet sera modulé en fonction de la durée hebdomadaire de travail, ou le cas échéant, de la quotité de leur traitement. Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

ARTICLE 2 : MISE EN OEUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMUMS

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE

Reçu le 29/01/2021

Publié le 29/01/2021

Il a été procédé à une répartition en groupe par fonction et par catégorie en se basant sur l'organigramme de la commune et aux fiches de postes.

FONCTIONS	Critères liés à l'encadrement, l'expertise, la technicité et les sujétions
Emploi fonctionnel : Directeur Général des services	Encadrement : Pilotage de la Collectivité, encadrement de toutes les Directions, Expertise : Juridique, Finance, RH, Administratif, Technique... Sujétions : Relation avec le Maire, les élus, les collectivités extérieures, relation aux partenaires, risques financiers et contentieux, réunions fréquentes, pics d'activités liés aux échéances budgétaires et aux projets de la collectivité.
Directeur de Services, Chargé de Missions	Encadrement : Responsabilité d'une direction comprenant un ou plusieurs services, gestion des plannings, planification des projets, gestion des conflits, évaluation, Expertise : Technicité pointue dans leur domaine d'activité, Sujétions : Responsabilité prononcée : financière, juridique ... Relation avec le Maire, les élus, le Directeur Général des Services, les autres directeurs, relation aux partenaires, contraintes horaires, réunions de service
Directeur de Secteurs, Chargé de Missions	Encadrement : Responsabilité d'une direction comprenant un ou plusieurs secteurs, gestion des plannings, planification des projets, gestion des conflits, évaluation, Expertise : Technicité pointue dans leur domaine d'activité, Sujétions : Responsabilité prononcée : financière, juridique ... Relation avec le Maire, les élus, le Directeur Général des Services, les autres directeurs, relation aux partenaires, contraintes horaires, réunions de service
Responsable de secteur, chef d'équipe	Encadrement : Responsabilité d'encadrement direct d'un secteur, gestion des plannings, planification des projets, gestion des conflits, évaluation, Expertise : Technicité pointue dans leur domaine d'activité Autonomie, Initiative, diversité des tâches, des projets..., Sujétions : relation aux partenaires, contraintes horaires, réunions de service
Poste d'instruction, Assistants	Encadrement Travaille seul ou en binôme, Expertise : Technicité dans leur domaine d'activité, maîtrise d'un logiciel métier, diversité des tâches, Sujétions : Relation aux partenaires, contraintes horaires, réunions de service
Secrétaires, Gestionnaires, Technicien, ATSEM	Encadrement : Travaille seul ou en binôme, Expertise : Technicité dans leur domaine d'activité, diversité des tâches, maîtrise logiciel métier Sujétions : Relation avec les usagers, travail en équipe, polyvalence

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE

Reçu le 29/01/2021

Publié le 29/01/2021

Les plafonds maximums sont ceux prévus pour les corps de référence de l'Etat et peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond le plus élevé.

Les collectivités peuvent définir à titre facultatif des montants minimums.

Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement sans être inférieur à 1 par cadre d'emplois.

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

Catégorie A Attachés Territoriaux			
Montant de l'IFSE			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel minimum Collectivité	Montant annuel maximum Collectivité
Groupe 1	Emplois fonctionnels	0 €	30000 €

Catégorie B Rédacteurs Territoriaux			
Montant de l'IFSE			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel minimum Collectivité	Montant annuel maximum Collectivité
Groupe 1	Directeur de plusieurs services, Chargé de Missions	0 €	17000 €
Groupe 2	Poste d'instruction, assistants	0€	10000€

Catégorie C Adjointes administratifs Territoriaux			
Montant de l'IFSE			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel minimum Collectivité	Montant annuel maximum Collectivité
Groupe 1	Directeur de plusieurs secteurs, Chargé de Missions	0 €	11000€
Groupe 2	Secrétaires Gestionnaires, fonction d'accueil	0 €	10000 €

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE

Reçu le 29/01/2021

Publié le 29/01/2021

Catégorie C Adjoints d'Animation			
Montant de l'IFSE			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel minimum Collectivité	Montant annuel maximum Collectivité
Groupe 1 o	Chefs d'équipe, responsable de secteur	0 €	10000 €

Catégorie C Adjoints Techniques Territoriaux / Agents de Maîtrise Territoriaux			
Montant de l'IFSE			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel minimum Collectivité	Montant annuel maximum Collectivité
Groupe 1 o	Chefs d'équipe, responsable de secteur	0 €	10000 €
Groupe 2	Technicien	0 €	9000€

Catégorie C Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (ATSEM)			
Montant de l'IFSE			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel minimum Collectivité	Montant annuel maximum collectivité
Groupe 1 o	ATSEM	0€	9000€

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

CONDITIONS DE VERSEMENT

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

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE

Reçu le 29/01/2021

Publié le 29/01/2021

Les agents stagiaires percevront 50 % de l'IFSE des agents titulaires de leur groupe dès leur nomination de stagiaire, puis 75 % à leur titularisation. Un an après leur titularisation, ils pourront percevoir le 100% de l'IFSE d'un agent titulaire du même groupe.

Quant aux agents contractuels de droit public, ceux-ci percevront 5 % du montant de l'IFSE des agents titulaires, par année de présence, limité à 50 % de l'IFSE des agents titulaires du même groupe.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Prise en compte de l'expérience professionnelle donnant lieu à réexamen de l'IFSE

D'après la circulaire du 5 décembre 2014 (le décret ne fournissant aucune définition), l'expérience professionnelle est entendue comme la connaissance acquise par la pratique, « le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences ».

L'expérience est différente de l'ancienneté (qui se matérialise par l'avancement d'échelon) et de l'engagement et manière de servir (valorisé au moyen du CIA). Il est également important de différencier l'expérience professionnelle de la « qualification nécessaire à l'exercice des fonctions », critère lié à la technicité de la part fonction. L'expérience professionnelle est individuelle, liée à l'agent, et non à une fonction.

L'IFSE pourra, donc, être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

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 avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- 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'emplois suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- En cas de congés annuels, congés de maternité ou d'adoption, congé paternité, de congé pour maladie professionnelle ou accident du travail, accident de service ou de trajet, l'IFSE est maintenue intégralement.
à la réglementation en vigueur.

L'IFSE cessera d'être versée pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE

Reçu le 29/01/2021

Publié le 29/01/2021

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé maladie ordinaire lui demeure acquise.

Les conséquences sur le traitement du constat de l'absence de service fait, seront automatiquement transposées à l'IFSE.

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.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres
-

Ce régime indemnitaire pourra, par exemple, 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, ...),
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).
- La prime de responsabilité versée au DGS.

ARTICLE 3 : Maintien du régime indemnitaire antérieur

Conformément à l'article 6 du décret du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP, au titre de l'IFSE.

ARTICLE 4 : La mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA)

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE

Reçu le 29/01/2021

Publié le 29/01/2021

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.

Le plafond du montant annuel de CIA est fixé à 100€ pour toutes les catégories hiérarchiques et les groupes de fonctions dont relève l'emploi auquel est rattaché l'agent.

Les conditions d'attribution du CIA :

Le complément indemnitaire annuel pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois et emplois énumérés dans la présente délibération.

Le complément indemnitaire tiendra compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir.

L'autorité territoriale déterminera le montant annuel de CIA (de 0% à 100%) après campagne des entretiens professionnels sur proposition de la DGS et en fonction des marges de manœuvre budgétaires de la commune.

L'attribution du CIA prendra en compte les critères ci-dessous :

- les résultats professionnels et la réalisation des objectifs,
- la capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions

Les résultats professionnels et la réalisation des objectifs	La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)	L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions
L'optimisation des délais en rapport avec les moyens mis à disposition	L'impulsion ou l'animation d'une dynamique au sein de l'équipe ou de l'administration	L'autonomie dans la réalisation des nouvelles missions
La réponse aux attentes dans le cadre des orientations municipales	L'accompagnement des collègues : écoute, solidarité, bienveillance	La prise d'initiative dans la réalisation des missions
L'investissement et l'engagement dans la réalisation des objectifs	L'esprit d'équipe : volontaire, engagement professionnel	La proposition de solutions innovantes pour optimiser les moyens et ressources
La qualité du service rendu en adéquation avec les objectifs	La contribution au service en cas d'absence ponctuelle d'un collègue	

Ces critères seront notamment appréciés en lien avec l'entretien professionnel de l'année N-1, année de référence pour l'attribution du CIA en année N.

La part liée à manière de servir et aux résultats de l'agent sera retranscrite dans son entretien d'évaluation professionnelle. Cette part sera appréciée au regard de l'appréciation générale et de l'avis sur la tenue du poste et fixée de la manière suivante :

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE

Reçu le 29/01/2021

Publié le 29/01/2021

- Excellent/très bon/bon = 100%
- A parfaire = 50%
- Non satisfaisant = 0 %

Le versement du complément indemnitaire sera effectué annuellement dans le cadre de la rémunération du mois de mai de l'année suivant l'entretien professionnel.

Le montant annuel n'est pas reconductible d'une année sur l'autre et sera appréciée chaque nouvelle évaluation.

ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

Les modifications apportées au RIFSEEP prendront effet au 1er janvier 2021

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, les primes suivantes sont abrogées :

- La prime de fonctions et de résultats (PFR).
- L'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la commune en vertu du principe de parité.

La mise en œuvre de ces dispositions a également été présentée pour avis au Comité Technique du centre de gestion qui a émis un avis favorable à l'unanimité en date du 07 décembre 2020 par les deux collèges que sont les représentants des collectivités et les représentants du personnel.

Considérant que les modalités d'attribution du RIFSEEP doivent être approuvées par le conseil municipal pour leur mise en œuvre,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité des membres présents et représentés :

- d'approuver la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (I.F.S.E et C.I.A) pour les cadres d'emplois versée selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1er janvier 2021 et selon les plafonds définis ci-dessous en fonction des catégories et des emplois :

Cat	Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Emplois	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond RIFSEEP (IFSE+ CIA)
A	Attaché	G1	EMPLOI FONCTIONNEL	30000€	100€	30100€
B	Rédacteurs	G1	DIRECTEUR DE SERVICES, CHARGE DE MISSIONS	17000€	100€	17100€

AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE

Reçu le 29/01/2021

Publié le 29/01/2021

		G2	POSTES D'INSTRUCTION, ASSISTANTS, SECRETAIRES	10000€	100€	10100€
C	Adjoint administratif	G1	DIRECTEUR DE SECTEURS, CHARGE DE MISSIONS	11000€	100€	11100€
		G2	SECRETAIRES, GESTIONNAIRES , FONCTION D'ACCUEIL	10000€	100€	10100€
C	Adjoint d'animation	G1	CHEFS D'EQUIPE, RESPONSABLE DE SECTEUR	10000€	100€	10100€
C	Agents de maitrise Adjoint techniques	G1	CHEFS D'EQUIPE, RESPONSABLE DE SECTEUR	10000€	100€	10100€
		G2	TECHNICIEN	9000€	100€	9100€
C	ATSEM	G1	ATSEM	9000€	100€	9100€

- d'autoriser Monsieur le Maire à signer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus.
- de confirmer que les crédits afférents au RIFSEEP (IFSE et CIA) seront prévus au budget 2021 et seront affectés au chapitre relatif aux dépenses de personnel (012) à l'occasion de chaque exercice budgétaire et en fonction des marges budgétaires disponibles.

FAIT et DELIBERE en Mairie les jours, mois et an que-dessus.
Au registre sont les signatures.

Aspremont, 17 décembre 2020

Le Maire

Pascal BONSIGNORE



AR Prefecture

006-210600060-20201217-20201203-DE

Reçu le 29/01/2021

Publié le 29/01/2021