



Ville de Pontivy

Extrait du registre des délibérations

Mise en place du RIFSEEP

DEL-2017-020

Numéro de la délibération : 2017/020

Nomenclature ACTES : Fonction publique, personnels titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale

Information relative à l'environnement : oui/non

Date de réunion du conseil : 06/03/2017

Date de convocation du conseil : 28/02/2017

Date d'affichage de la convocation : 28/02/2017

Début de la séance du conseil : 19 heures

Présidente de séance : Mme Christine LE STRAT

Secrétaire de séance : Mme Soizic PERRAULT

Étaient présents : M. Philippe AMOURETTE, M. Laurent BAIRIOT, M. Christophe BELLER, M. Loïc BURBAN, Mme Marie-Madeleine DORÉ-LUCAS, M. Jean-Pierre DUPONT, Mme Chantal GASTINEAU, Mme Stéphanie GUÉGAN, Mme Annie GUILLEMOT, M. Michel GUILLEMOT, M. Georges-Yves GUILLOT, M. Michel JARNIGON, M. Hervé JESTIN, Mme Madeleine JOUANDET, Mme Laurence KERSUZAN, Mme Véronique LE BOURJOIS, Mme Alexandra LE NY, Mme Christine LE STRAT, Mme Maryvonne LE TUTOUR, Mme Sylvie LEPLEUX, Mme Laurence LORANS, M. Yann LORCY, M. Christophe MARCHAND, M. François-Denis MOUHAOU, M. Jacques PÉLAN, Mme Soizic PERRAULT, M. Alain PIERRE, Mme Claudine RAULT, M. Eric SEGUET.

Étaient représentés : Mme Émilie CRAMET par Mme Alexandra LE NY, Mme Elisabeth JOUNEAUX-PÉDRONO par M. Loïc BURBAN, Mme Emmanuelle LE BRIGAND par Mme Madeleine JOUANDET, M. Eddy RENAULT par Mme Soizic PERRAULT

Mise en place du RIFSEEP

Rapport de Jacques PERAN

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 instaure pour la Fonction Publique d'État un nouveau Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Il se compose de deux parties :

- une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), indemnité principale, qui vise à valoriser l'exercice des fonctions, et
- un Complément Indemnitaire Annuel (CIA), dont le versement est facultatif et qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le RIFSEEP a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction Publique d'État pour devenir le nouvel outil indemnitaire de référence applicable à tous les fonctionnaires.

La transposition des corps et emplois dans ce nouveau dispositif se fait selon un mécanisme d'adhésion par publication d'arrêtés fixant pour chaque ministère la liste des corps et emplois concernés.

Le calendrier initial de transposition prévoyait une entrée en vigueur totale au plus tard le 1er janvier 2017 ; cette date a été repoussée pour certains corps.

Pour autant, le régime indemnitaire de la Fonction Publique Territoriale est bâti sur celui existant pour la Fonction Publique d'État, au titre du principe de parité ; il est, donc, impacté par cette simplification.

En effet, l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que l'assemblée délibérante de chaque collectivité fixe, après avis du comité technique, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Aussi, pour que les fonctionnaires territoriaux puissent percevoir l'IFSE et le CIA, il est nécessaire, en vertu du principe d'équivalence défini par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, que le corps équivalent dans la Fonction Publique d'État en bénéficie également.

A ce jour, certains cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale ne disposent pas d'équivalence (cf. les ingénieurs, les bibliothécaires et les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques).

Cependant, pour d'autres, la base légale du régime indemnitaire a été supprimée, rendant illégal le versement de certaine prime (cf. la Prime de Fonction et de Résultats versée aux attachés et ingénieurs territoriaux abrogée depuis le 1er janvier 2016).

Aussi, la Direction Générale des Collectivités Locales a introduit la notion de « délai raisonnable » pour mettre en place le RIFSEEP, autorisant ainsi le maintien des droits indemnitaires aux agents bénéficiaires de la PFR au delà du 31 décembre 2015.

Ce « délai raisonnable » a permis à la municipalité d'engager des discussions avec les partenaires sociaux sur les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire.

Et, elle a souhaité abonder le régime des primes déjà existant en octroyant un Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Mais, afin de faire bénéficier l'ensemble des agents de ce nouveau complément indemnitaire, 2 régimes juridiques sont prévus par la présente délibération et coexisteront jusqu'à la publication des arrêtés de transposition pour l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux.

Par ailleurs, les agents de la filière « Police Municipale » bénéficient d'un régime de prime dérogatoire.

Il est rappelé que le principe de parité avec la Fonction Publique d'État ne s'applique pas à la prime annuelle ou prime de « fin d'année », dès lors qu'elle a été instituée avant le 27 janvier 1984 et qu'elle a été prise en compte dans le budget de la collectivité.

On parle alors d'avantage collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

De la même façon, l'action sociale n'appartient plus à la catégorie « rémunération » et échappe aussi au principe de parité.

Le régime indemnitaire actuel a été mis en place en 2004, actualisée en 2007 et revalorisé en 2011.

Il est structuré en 5 niveaux de primes tenant compte des qualifications nécessaires, de la technicité exigée, des sujétions exceptionnelles et de la place du poste dans l'organigramme de la collectivité.

Aujourd'hui, la municipalité, après avis du Comité Technique en date du 6 février 2017, décide

- de définir le cadre général du Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), en reprenant les 5 niveaux de fonctions et de responsabilités pour définir les montants de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),
- de définir les modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), égal à 6% du montant de l'IFSE, versé en fin d'année sous conditions de présence,
- de définir les bénéficiaires de ce régime indemnitaire,
- de confirmer le régime dérogatoire des agents de la filière « Police municipale »,

- de définir un dispositif indemnitaire transitoire pour les agents des cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des bibliothécaires et des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques territoriaux,
- d'autoriser le paiement des heures supplémentaires réalisées à l'occasion de circonstances et/ou d'événements exceptionnels,
- de revoir les règles de compensation du travail des dimanches et jours fériés pour en majorer la compensation financière.

En conséquence, conformément

- au code général des collectivités territoriales,
- à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- à la loi n°84-53 du 23 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 111,
- au décret n°91-875 du 6 septembre 1991, modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précité,
- au 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,
- à la circulaire 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 dans la fonction publique de l'État,
- aux arrêtés ministériels des corps de référence dans la fonction publique de l'État qui fixent les seuils plafonds à ne pas dépasser.

Nous vous proposons :

1. de définir le cadre général du RIFSEEP en reprenant la structure générale du régime des primes définie en 2004 et mise à jour en 2011.

L'indemnité principale (IFSE), versée tous les mois, est égale au montant des 5 niveaux de régime (et quelques situations dérogatoires) basées sur les fonctions exercées par l'agent et la place de son poste dans l'organigramme de la collectivité. Son montant a été majoré des 2 dernières augmentations de la valeur du point (+0,6% le 1er juillet 2016 et + 0,6% le 1er février 2017) et arrondi à l'euro supérieur.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est, en principe, égal à 6% de l'indemnité principale et vient s'ajouter à celle-ci afin de reconnaître l'engagement, l'investissement et la présence de l'agent. Il est versé une fois par an.

Niveaux	IFSE - versement mensuel		CIA (part variable) versement annuel (6%)
	Par mois	Par An	Décembre année N
1er niveau = régime de base pour les agents des cadres d'emplois des adjoints techniques (dont responsable du cimetière), des ATSEM et des agents sociaux	153,00	1 836,00	111,00

Niveaux	IFSE - versement mensuel		CIA (part variable) versement annuel (6%)
	Par mois	Par An	Décembre année N
2ème niveau = régime des agents des cadres d'emplois des adjoints administratifs (dont ASVP), adjoints du patrimoine et des adjoints d'animation	217,00	2 604,00	157,00
3ème niveau = régime des agents des cadres d'emplois des agents de maîtrise, des agents de catégorie B n'assurant pas de responsabilité de service et des agents de catégorie C qui assurent des responsabilités d'équipe ou d'équipement, des qualifications ou une certaine technicité	249,00	2 988,00	180,00
4ème niveau = régime des responsables de service tels que définis dans l'organigramme	281,00	3 372,00	203,00
5ème niveau = régime des directeurs et adjoint au DST conformément à l'organigramme pour les agents des cadres d'emplois des attachés et des techniciens	306,00	3 672,00	221,00
5ème niveau (1) = fonction de DGS	415,00	4 980,00	299,00
Situations dérogatoires	IFSE - versement mensuel		CIA (part variable) versement annuel
	Par mois	Par An	Décembre année N
2ème niveau avec NBI Accueil = régime des agents des cadres d'emplois des adjoints administratifs qui perçoivent une NBI de 10 points	170,00	2 040,00	157,00 (6% de l'IFSE du 2ème niveau)
3ème niveau avec NBI Encadrement = régime des cadres d'emplois des agents de maîtrise qui perçoivent une NBI de 15 points	179,00	2 148,00	180,00 (6% de l'IFSE du 3ème niveau)
3ème niveau avec NBI Dessinateur = régime des cadres d'emplois des agents de maîtrise qui perçoivent une NBI de 10 points	202,00	2 424,00	180,00 (6% de l'IFSE du 3ème niveau)
5ème niveau (2) = fonction de DST-DGA	655,00	7 860,00	221,00 (6% de l'IFSE de 5ème niveau)

Les agents désignés par la collectivité pour assurer la fonction de tuteur d'un emploi d'avenir perçoivent une majoration de leur IFSE égale à 20 points d'indice (à l'instar des agents qui sont nommés maître d'apprentissage).

Cette majoration pourra être partagée à parts égales entre 2 agents (10 points d'indice chacun par mois) s'il s'avère que la fonction de tuteur ne peut être exclusivement exercée par un seul agent.

2. de définir les modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA vise à reconnaître l'engagement, l'investissement et la présence de l'agent. Il sera versé dès lors que l'agent aura été présent ; en conséquence, un abattement est appliqué selon les modalités suivantes :

- de 0 à 3 jours ouvrés = pas d'abattement
- entre 4 et 10 jours ouvrés = abattement de 50 %
- à partir de 11 jours ouvrés = abattement de 100%.

Les absences suivantes sont prises en compte pour l'abattement du CIA : le congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, le congé de maternité, d'adoption et de paternité, le congé bonifié, la suspension de fonctions.

L'agent dont la manière de servir appréciée lors de l'évaluation annuelle n'a pas été satisfaisante et qui, à ce titre, a pu faire l'objet d'une procédure disciplinaire pourra se voir écarté de l'attribution du CIA.

Versée en décembre de l'année N, la période de référence pour le calcul des jours d'absence est du 1er décembre de l'année N-1 au 30 novembre de l'année N (pour 2017, la période de référence est 1er décembre 2016 - 30 novembre 2017).

Le CIA est versé aux agents présents et en activité le mois de versement (décembre de l'année N) ; les agents arrivés au cours de cette année N le percevront au prorata de leur temps de présence. L'absence justifiant un abattement sera aussi proratisée.

3. de définir les bénéficiaires du régime indemnitaire

Le RIFSEEP est attribué aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, au collaborateur de cabinet et aux agents contractuels de droit public après un an de présence dans la collectivité, exerçant leur fonction à temps complet et à temps non complet ou partiel au prorata de leur durée d'emploi.

4. de confirmer le régime dérogatoire des agents de la filière « Police municipale »

La loi du 16 décembre 1996 organise une dérogation au principe de parité en dotant les agents de la filière « Police Municipale » d'un régime propre composé d'une Indemnité Spéciale de Fonction (ISF – décret n°97-702 du 31 mai 1997) comprise entre 0 et 30 % du traitement brut mensuel et d'une Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT).

Pour autant, la municipalité souhaite faire bénéficier ces agents du complément annuel versé à l'ensemble des autres agents municipaux.

Aussi, il est proposé le régime des primes suivant :

Cadre d'emplois de la Filière police municipale	Prime	CIA versée sous forme de majoration de ISF ou de IAT
	Par mois	Par an
Chef de service de police municipale (catégorie B)	ISF = 21% du TBM	203,00 (ISF)
Agents de police municipale (catégorie C)	ISF = 13% du TBM + IAT 113,47	156,00 (IAT)

5. de définir un dispositif indemnitaire transitoire pour les agents des cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des bibliothécaires et des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques territoriaux

A ce jour, certains cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale ne disposent pas d'un régime d'équivalence publié permettant de leur octroyer le RIFSEEP.

En effet, l'arrêté du 27 décembre 2016 a redéfini un nouveau calendrier des échéances d'application du RIFSEEP.

Ainsi, il est prévu une adhésion des bibliothécaires et des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques à compter du 1er septembre 2017 et des ingénieurs le 1er janvier 2018.

Pour autant, la municipalité souhaite les intégrer au dispositif de versement du CIA.

C'est pourquoi, il est prévu de :

- maintenir le versement mensuel de l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) aux agents relevant du cadre d'emplois des ingénieurs conformément au décret n°2003-799 du 25 août 2003 modifié relatif à l'ISS allouée aux ingénieurs des ponts et chaussées et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement,
- conserver le versement mensuel de l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) aux agents relevant des cadres d'emplois des bibliothécaires et des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, conformément au décret n°2002-63 du 14 janvier 2002,

et

- de majorer le montant de l'ISS et l'IFTS le mois de versement du CIA afin d'en permettre le versement aux agents concernés selon les modalités d'attribution définies au paragraphe 2 de la présente délibération.

6. d'autoriser le paiement des heures supplémentaires en précisant les conditions de versement de l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS)

L'IHTS est attribuée, dans les conditions définies par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 et par le règlement intérieur de la ville de Pontivy sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT), aux fonctionnaires titulaires, stagiaires et aux agents non titulaires relevant des catégories B et C.

Ainsi, le paiement est autorisé dès lors que l'heure supplémentaire :

- est ponctuelle (elle n'est pas une modalité d'organisation du service)

- est imprévisible (elle ne peut pas être planifiée)
- répond à une situation d'urgence (le travail supplémentaire ne peut pas être réalisé le lendemain).

Les heures supplémentaires qui ne répondent pas à ces 3 critères cumulatifs continuent à faire l'objet d'un repos compensateur selon les mêmes modalités qu'auparavant : 1 heure de travail = 1 heure de repos compensateur.

Les temps d'intervention ainsi que de déplacement réalisées dans le cadre des astreintes de sécurité conformément au décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement font l'objet, au choix de l'agent :

- soit d'une récupération simple quand ils sont réalisés en journée et double quand ils le sont la nuit (entre 22 heures et 7 heures), le dimanche ou un jour férié,
- soit d'un paiement en heures supplémentaires.

Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent (y compris les heures supplémentaires de nuit, de dimanche et de jours fériés).

Le paiement des heures supplémentaires est subordonné à la production par le chef de service d'un état nominatif précisant les dates, heures et circonstances de leur réalisation. Cet état est contresigné par le directeur qui le transmet à la DRH.

7. de revoir les règles de compensation du travail des dimanches et jours fériés pour en majorer la compensation financière

« *La prime de dimanche de la collectivité* » a été mise en place depuis longtemps à Pontivy afin de compenser les heures de travail du dimanche.

Elle a été étendue au travail des jours fériés et avait 2 taux : 15,24 ou 30,49 € brut pour plus ou moins 3h30 de travail.

La compensation de ces heures est différente selon l'organisation du service :

- Dès lors que le dimanche est un jour de travail « ordinaire » c'est-à-dire qu'il fait partie du planning de travail de l'agent, alors ce dernier perçoit la prime de dimanche et bénéficie d'un jour de repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.
- Par contre, si le dimanche vient s'ajouter à un planning de travail hebdomadaire, alors l'agent a le choix entre une récupération double du temps de travail ou une récupération simple à laquelle s'ajoute la prime de dimanche.

A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente délibération, « *la prime de dimanche et de jour férié de la collectivité* » sera égale à 8 euros brut par heure de travail.

Elle sera versée sous forme d'IFSE, dans la limite des plafonds définis par la réglementation pour chaque grade et cadre d'emplois.

8. de déterminer les conditions générales d'attribution du RIFSEEP

Le RIFSEEP est attribué individuellement par arrêté du Maire en application de la présente délibération.

Le RIFSEEP se cumule avec :

- l'indemnité compensant le travail de nuit,
- l'indemnité d'astreinte ou de permanence,
- l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS),
- l'indemnité de régie,
- l'indemnité complémentaires pour élections,
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission indemnité de stage, indemnité de mobilité),
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice différentielle, GIPA...).

L'IFSE ne subit aucun abattement en cas d'absence et suit le sort du traitement de base dont elle est le complément.

Elle a vocation à être réexaminé, à minima, tous les 4 ans.

Afin de reconnaître l'intérim et dès lors que l'absence est supérieure à 30 jours consécutifs (week end et jours fériés compris) et que l'agent est nommément désigné par l'autorité territoriale pour assurer les fonctions et les responsabilités de la personne absente, l'intérimaire se verra attribuer le RIFSEEP de l'agent qu'il remplace, sans délai de carence en cas d'absence pour maternité ou mutation et après un délai de carence d'un mois dans les autres cas.

Les agents bénéficiant à titre individuel d'un régime plus favorable que celui défini dans la présente délibération, le conservent en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1er avril 2017.

La délibération est adoptée par 26 voix pour, 5 refus de vote et 2 abstentions

Ont voté pour : M. Philippe AMOURETTE, M. Laurent BAIRIOT, M. Christophe BELLER, Mme Émilie CRAMET, Mme Chantal GASTINEAU, Mme Stéphanie GUÉGAN, Mme Annie GUILLEMOT, M. Michel GUILLEMOT, M. Georges-Yves GUILLOT, M. Michel JARNIGON, M. Hervé JESTIN, Mme Madeleine JOUANDET, Mme Laurence KERSUZAN, Mme Véronique LE BOURJOIS, Mme Emmanuelle LE BRIGAND, Mme Alexandra LE NY, Mme Christine LE STRAT, Mme Maryvonne LE TUTOUR, Mme Sylvie LEPLEUX, M. Yann LORCY, M. François-Denis MOUHAOU, M. Jacques PÉРАН, Mme Soizic PERRAULT, M. Alain PIERRE, Mme Claudine RAULT, M. Eddy RENAULT

Ont refusé de voter : M. Loïc BURBAN, M. Jean-Pierre DUPONT, Mme Elisabeth JOUNEAUX-PÉDRONO, Mme Laurence LORANS, M. Christophe MARCHAND

Se sont abstenus : Mme Marie-Madeleine DORÉ-LUCAS, M. Eric SEGUET

Fait à Pontivy, le 8 mars 2017

LA MAIRE
Christine LE STRAT

Transmise au contrôle de légalité le :

Publiée au recueil des actes administratifs le :

Certifiée exécutoire

LA MAIRE
Christine LE STRAT