

DEPARTEMENT
DE LOIR-ET-CHER

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 27 juin 2019

ARRONDISSEMENT
DE BLOIS

CENTRE DEPARTEMENTAL
DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE

L'An deux mil dix-neuf, le 27 juin, à 14H30, le Conseil d'Administration du Centre Départemental de Gestion s'est réuni au siège du Centre Départemental de Gestion, à LA CHAUSSEE-SAINT-VICTOR, au 3 Rue Franciade, sous la Présidence de Jean-Marc MORETTI

Date de la convocation :

Nombre de membres en exercice : 21

11 juin 2019

Membres présents :

Date de la réunion :

Titulaires : Jacques BOUVIER, Pascal GOUBERT de CAUVILLE, Alain GOUTX, Anne-Marie HUBERT, Eric MARTELLIERE, Christian MARY, Nicole ROGER, Christophe THORIN

27 juin 2019

Suppléant : Michel HOURY suppléant de Jean-Pierre CHARLES-GUIMPIED

Pouvoirs :

Gérard CHOPIN a donné pouvoir à Jacques BOUVIER
Claire GRANGER a donné pouvoir à Anne-Marie HUBERT
Didier PIGOREAU a donné pouvoir à Eric MARTELLIERE

N°36.2019

Membres titulaires excusés : Pascal BRINDEAU, Jean-Pierre CHARLES-GUIMPIED, Janine CHARRIER, Marie-Claude DAMERON, Catherine LHÉRITIER, Pascale OGEREAU

Objet de la délibération :

**Personnel – Régime
indemnitaire tenant compte
des fonctions, des sujétions,
de l'expertise et de
l'engagement professionnel
(RIFSEEP)**

Membres absents : Claude BORDIER, Joël DEBUIGNE, Emmanuèle NEDEY

Mme HERSANT, Payeur Départemental du Loir-et-Cher était excusée

Nicole ROGER a été désignée secrétaire de séance.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié 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 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,

CONTEXTE :

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher (CDG 41) institue le régime indemnitaire pour ses agents au format du RIFSEEP dans le cadre de l'article 88 de la loi 84-53 qui prévoit que *« les organes délibérants des collectivités territoriales et leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. »*

Le CDG 41 souhaite donc instituer un régime indemnitaire valorisant l'investissement individuel et collectif de chaque agent mais également adapté à ses besoins organisationnels actuels et futurs (levier de management, attractivité de la structure dans ses recrutements à venir ...)

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le régime indemnitaire est institué selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi non permanent au-delà de 3 mois de présence.

I. MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

.../...

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels 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.

La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein du CDG 41 entre les groupes de fonctions suivants selon la catégorie du cadre d'emplois déterminé pour le poste et le niveau de responsabilité qui lui correspond dans l'organisation de l'établissement,

L'affectation à l'un des groupes de fonctions décrits ci-dessous détermine le régime indemnitaire maximum qui peut être versé à l'agent occupant le poste.

Il appartient au président de déterminer le montant de l'IFSE attribué à l'agent, par la prise d'arrêté individuel, dans la limite du plafond du groupe de fonctions,

L'IFSE est versée mensuellement.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		NON LOGE
Groupe 1	Direction Générale des Services	27 000€	36 210 €
Groupe 2	Responsable de pôle	23 000€	32 130 €
Groupe 3	Responsable adjoint de pôle	23 000€	25 500 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		NON LOGE
Groupe 2	Médecin de prévention	23 000€	38 250€

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		
Groupe 2	Gestionnaires	10 000€	16 015 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT		
Groupe 2	Gestionnaires	10 000€	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		
Groupe 2	Agent d'entretien	10 000€	10 800 €

Conditions de versement

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles en fonction du classement du poste occupé par l'agent dans l'un des groupes de fonctions de la catégorie correspondante et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire identifiée par :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste.

Elle sera versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- lorsque l'expérience acquise par l'agent et/ou l'évolution des missions du poste justifie(nt) une évolution du montant de l'IFSE (constat effectué lors de l'entretien annuel)
- au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...),

.../...

- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Conformément au 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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Conditions de mise en œuvre de l'I.F.S.E.

Il est décidé de garantir aux agents bénéficiaires le maintien lors de la mise en œuvre de l'I.F.S.E., du montant mensuel perçu au titre du précédent régime indemnitaire institué par les délibérations 17.92, 08.93, 06.69, 05.98, 31.98, 16.99, 19.2001, 26.2002, 23.2005, 28.2010, 23.2013, 09.2014, 43.2014, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Pour les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP, les indemnités forfaitaires des grades existantes continuent d'être versées jusqu'à ce que le RISEEP puisse leur être substitué, Leur poste fait l'objet d'une classification par groupe de fonctions au même titre que les autres agents,

Leur engagement professionnel fait l'objet d'une évaluation dans les mêmes conditions que les autres agents.

Le CDG 41 souhaite assurer une équité de traitement entre les agents pour lesquels le RIFSEEP est déjà applicable et ceux dont le dispositif n'est pas encore mis en place.

La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} septembre 2019.

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE (C.I.)

Le principe :

Le complément indemnitaire (C.I.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le CI est mis en place sous forme de prime modulable, identique pour chaque groupe de fonctions, grade et cadre d'emploi.

Il a vocation à être modulé individuellement au regard de la manière de servir évaluée sur l'année N-1 du versement.

Il se décompose en 2 parties :

- la première afférente à l'engagement individuel,
- la seconde à l'engagement collectif. Cette seconde partie pouvant ne pas être considérée si l'année écoulée n'a donné lieu à la participation à aucun projet collectif pour l'agent

3 critères cumulatifs :

- Participation à un projet collectif
- Performance collective dans un environnement de travail dégradé
- Atteinte de l'objectif collectif

Le plafond du complément indemnitaire est fixé à 1000€, pour tous les groupes de fonctions de chaque cadre d'emploi, répartis en 2 parts :

C.I.	
Engagement individuel	Engagement dans le collectif autour d'un projet particulier

L'attribution individuelle du montant du C.I.

L'autorité territoriale procèdera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles qui peuvent être comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque part. Ce coefficient sera déterminé à partir des critères suivants :

- 1/ Atteinte des objectifs annuels – à défaut prise en considération de la capacité à déployer les ressources nécessaires à leur atteinte et performance particulière face à un événement exceptionnel

Implication dans le collectif de travail, en fonctionnement normal du pôle

- 2/ Participation à la réussite collective dans le cadre d'un événement/projet particulier

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Le C.I. sera versé semestriellement, en 2 parts égales, au regard de l'évaluation N-1, dès 2020.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant du C.I. versé une année ne crée aucun droit pour l'année suivante.

Le C.I. étant lié à l'évaluation de l'année N-1, un arrêt maladie en année N n'aura aucun impact sur son versement.

La date d'effet :

Le Complément indemnitaire s'appliquera au regard des critères définis mis en lien avec les entretiens annuels 2019, dès 2020 avec versement en 2 parts égales en juin et décembre.

III. LES REGLES DE CUMUL DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire (C.I.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- 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.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Enfin, le Président précise que le dossier de mise en place du RIFSEEP a été présenté aux membres du Comité Technique, le 05 juin 2019.

Pour information, les membres ont émis un avis favorable au regard du dossier présenté lors de cette séance.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité décident :

- d'approuver la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.), à compter du 01 septembre 2019, aux conditions énumérées ci-dessus,
- d'autoriser le Président du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher, ou son représentant, à signer toutes les pièces relatives à l'exécution de cette décision.

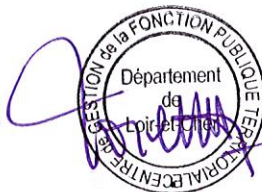
Fait et délibéré à La Chaussée-St-Victor,
Le 27 juin 2019

Publié ou notifié le : 09 juillet 2019
Exécutoire le : 09 juillet 2019

Le Président soussigné certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de l'acte

Le Président

Jean-Marc MORETTI



Le Président,

Jean-Marc MORETTI



