

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE GUÉRARD**

Nombre de membres

En exercice : 19

Votes : 19

SÉANCE DU 29 MARS 2021

Date de la convocation : 22 Mars 2021

Date d'affichage : 22 Mars 2021

L'an deux mil vingt et un, le vingt-neuf mars, à dix-neuf heures trente, le Conseil Municipal de la commune de Guérard, régulièrement convoqué le 29 décembre 2020, s'est réuni dans la salle du Grand Morin, à huis-clos au vu de l'état d'urgence sanitaire, sous la présidence de Monsieur Daniel NALIS, Maire.

Étaient présents : M. Daniel NALIS, Mme Geraldine GRIBOVALLE, M. Joël PICART, Mme Anne Marie THIEBAUT, M. Benoit LOCART, Mme Dominique BIRGY, Mme Julie BABIN, Mme Béatrice DELOUMEAUX, M. Pierre FONTAINE, M. Sébastien JOUAN, M. Daniel KISZEL, M. Étienne LEFEBVRE de RIEUX, Mme Nathalie LORENTZ, M. Dominique MEHL, M. Thierry PIEDELOUP, Mme Nathalie PIETU, M. Jean-Sébastien SIBOUR.

Absents représentés :

Mme Laurence GILLIOTTE a donné pouvoir à M. Benoit LOCART

Absente excusée : -

Secrétaire de séance : Mme Dominique BIRGY

RESSOURCES HUMAINES

MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

- VU le Code Général des Collectivités Territoriales,
- VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 34, 88 et 111,
- VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, annexes 1 et 2,
- 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,
- 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- VU la circulaire NOR : R DFF1427139C 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 les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat
- VU l'avis favorable du Comité Technique du Centre de Gestion de Seine-et-Marne en date du 9 février 2021,
- VU le tableau des effectifs,
- **CONSIDÉRANT QUE** conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels

Préambule : Un nouveau régime indemnitaire appelé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) peut être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale (IFSE). A cela, doit s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement indemnitaire et de la manière de servir.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement.

L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE (IFSE)

Article 1 : IFSE

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

Article 2 : Bénéficiaires

L'IFSE est attribuée :

- aux fonctionnaires stagiaires
- aux fonctionnaires titulaires
- aux agents contractuels de droit public

Filières et cadres d'emplois concernés :

- **Filière administrative :**
 - **Attaché principal**
 - **Attaché**
 - **Rédacteur principal de 1^{ère} classe**
 - **Rédacteur principal de 2^{ème} classe**
 - **Rédacteur**
 - **Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe**
 - **Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe**
 - **Adjoint administratif**
- **Filière technique :**
 - **Technicien principal de 1^{ère} classe**
 - **Technicien principal de 2^{ème} classe**
 - **Technicien**
 - **Agent de maîtrise principal**
 - **Agent de maîtrise**
 - **Adjoint technique principal de 1^{ère} classe**
 - **Adjoint technique principal de 2^{ème} classe**
 - **Adjoint technique**
- **Filière médico-sociale :**
 - **Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 1^{ère} classe**
 - **Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 2^{ème} classe**

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaitre via des plafonds distincts.

La circulaire ministérielle recommande de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les catégories A,
- 3 groupes de fonctions pour les catégories B,
- 2 groupes de fonctions pour les catégories C

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales peuvent définir elles-mêmes le nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1. Encadrement, coordination, pilotage, conception

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

2. Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétences rares).

3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel

Ce critère fait référence aux contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions...)

Article 4 : Fixation des montants maximum de l'IFSE

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat (arrêtés ministériels) et déterminés par l'assemblée délibérante.

Voir tableau récapitulatif en annexe.

Article 5 : Attribution individuelle

Conformément au décret n° 91-875, le Maire fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximum prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution et indicateurs du groupe et le système de cotation établi.

Article 6 : Réexamen de l'IFSE :

Est prévu réglementairement, un réexamen du montant de l'IFSE :

- En cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions (afin d'encourager la prise de responsabilité) ;
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- A minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation.

Article 7 : Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Article 8 : CIA

L'attribution du CIA repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et, en particulier, la grille d'évaluation de la manière de servir, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.

Article 9 : Bénéficiaires

Le C.I.A. est attribué :

- aux fonctionnaires stagiaires
- aux fonctionnaires titulaires
- aux agents contractuels de droit public

Filières et cadres d'emplois concernés :

- **Filière administrative :**
 - **Attaché principal**
 - **Attaché**
 - **Rédacteur principal de 1^{ère} classe**
 - **Rédacteur principal de 2^{ème} classe**
 - **Rédacteur**
 - **Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe**
 - **Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe**
 - **Adjoint administratif**
- **Filière technique :**
 - **Technicien principal de 1^{ère} classe**
 - **Technicien principal de 2^{ème} classe**
 - **Technicien**
 - **Agent de maîtrise principal**
 - **Agent de maîtrise**
 - **Adjoint technique principal de 1^{ère} classe**
 - **Adjoint technique principal de 2^{ème} classe**
 - **Adjoint technique**
- **Filière médico-sociale :**
 - **Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 1^{ère} classe**
 - **Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 2^{ème} classe**

Article 10 : Détermination des groupes de fonctions et des critères

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

La circulaire ministérielle recommande de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les catégories A,
- 3 groupes de fonctions pour les catégories B,
- 2 groupes de fonctions pour les catégories C

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales peuvent définir elles-mêmes le nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1. Encadrement, coordination, pilotage, conception

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

2. Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétences rares).

3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel

Ce critère fait référence aux contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions...)

Article 11 : Fixation des montants maximum du C.I.A.

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat (arrêtés ministériels) et déterminés par l'assemblée délibérante

Voir tableau récapitulatif en annexe

Article 12 : Attribution individuelle

Conformément au décret n° 91-875, le Maire fixera librement par arrêté le pourcentage individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe cités à l'article 10. Il est assujéti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Les montants de bases et plafonds déterminés par la collectivité sont réputés acquis dans leur totalité pour les bénéficiaires ayant accomplis l'année civile complète (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année d'établissement du compte rendu de l'évaluation professionnelle servant de référence au calcul du C.I.A.) en position d'activité et rémunérés par la collectivité.

En cas de mobilité en cours (mutation, détachement, disponibilité, départ à la retraite) d'année civile telles, par exemple, la mutation, le détachement, la disponibilité ou le départ en retraite pour lesquelles une proratisation du versement des montants à la durée de présence de l'agent en position d'activité et rémunéré par la collectivité ou l'établissement est envisageable.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 13 : Périodicité de versement du C.I.A.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et semestriellement (juin et décembre) après réalisation de l'entretien professionnel selon les critères d'évaluation du travail de l'agent précisés ci-dessus.

Dispositions communes

Article 14 : Cumul

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

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

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- la prime de service et de rendement (PSR),
- l'indemnité spécifique de service (ISS),

- la prime de fonction informatique,
- l'indemnité de régisseur de recettes ou d'avances.

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

- les dépenses engagées au titre des fonctions exercées,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat,
- les avantages collectivement acquis,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),
- l'indemnité d'astreinte et de permanence.

Article 15 : Les modalités de maintien ou de suppression / Absentéisme

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- ✓ congés de maladie ordinaire,
- ✓ congés annuels,
- ✓ congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- ✓ congés de maternité, de paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE suivra la quotité de travail.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, l'IFSE sera suspendue.

Le montant du Complément Indemnitare Annuel (CIA) est directement lié à la réalisation de l'entretien professionnel de l'année N, et sera versé en N+1.

En cas d'impossibilité de réalisation d'entretien professionnel de l'année N pour cause d'absence (ex : maladie, accident, maternité...), le CIA sera versé en N+1 à l'issue de l'entretien professionnel réalisé à la reprise de service.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, le CIA sera suspendu.

Le CIA est non reconductible d'une année sur l'autre.

Article 16 : Montants maximum de l'IFSE et du CIA

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016 a modifié l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 : « l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères sans que la somme des 2 parts (IFSE et CIA) dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Le CIA a un caractère complémentaire, ainsi la part du CIA ne devrait pas excéder celle de l'IFSE.

Voir tableau récapitulatif en annexe

Article 17 : Clause de sauvegarde / Maintien du régime antérieur

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

Article 18 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 19 : Abrogation des délibérations antérieures

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées

Article 20 : Exécution

Le Maire et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'Etat dans le département pour contrôle de légalité.

Article 21 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} avril 2021 (au plus tôt à la date de transmission au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

ANNEXE**Cotation des emplois + détermination des groupes de fonctions + détermination des montants IFSE + CIA (montant annuel brut)**

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel brut maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel brut maximum de la collectivité	Plafond Réglementaire maximum (IFSE + CIA)
Attachés	G1	Direction générale	36 210	6 390	42 600
	G2	Direction générale adjointe	32 130	5 670	37 800
	G3	Chef de service, gestionnaire comptable, gestionnaire ressources humaines	25 500	4 500	30 000
	G4	Chef de service adjoint, mission avec expertise	20 400	3 600	24 000
Rédacteurs	G1	Direction générale, direction générale adjointe, chef de service	17 480	2 380	19 860
	G2	Chef de service adjoint, gestionnaire comptable, gestionnaire de ressources humaines	16 015	2 185	18 200
	G3	Mission avec expertise	14 650	1 995	16 645
Adjoints administratifs	G1	Chef de service, chef de service adjoint, gestionnaire comptable, gestionnaire ressources humaines	11 340	1 260	12 600
	G2	Agent d'exécution	10 800	1 200	12 000
Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel brut maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel brut maximum de la collectivité	Plafond Réglementaire maximum (IFSE + CIA)
Techniciens	G1	Direction, direction adjointe	17 480	2 380	19 860
	G2	Chef de service, chef de service adjoint	16 015	2 185	18 200
	G3	Mission avec expertise	14 650	1 995	16 645
Agents de maîtrise	G1	Chef de service	11 340	1 260	12 600
	G2	Chef de service adjoint, mission avec expertise	10 800	1 200	12 000
Adjoints techniques	G1	Chef de service, chef de service adjoint, mission avec expertise	11 340	1 260	12 600
	G2	Agent d'exécution	10 800	1 200	12 000

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel brut maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel brut maximum de la collectivité	Plafond Réglementaire maximum (IFSE + CIA)
Agents spécialisés des écoles maternelles	G1	Chef de service, chef de service adjoint	11 340	1 260	12 600
	G2	Mission avec expertise	10 800	1 200	12 000

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- ✓ **APPROUVE** des dispositions relatives à la mise en place du régime indemnitaire ci-dessus,

Fait et délibéré les jours, mois et an que dessus et ont signé au registre les membres présents.



Le Maire,

Nalis
Daniel NALIS.