

Département de
Loire-Atlantique

Arrondissement de
Saint-Nazaire

Ville de PORNICHET

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille dix-sept,
Le 8 mars, à dix-neuf heures,
Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la mairie, en séance publique,
sous la présidence de Monsieur Jean-Claude PELLETEUR, Maire.

Étaient présents les Conseillers Municipaux : MM. et Mmes PELLETEUR, DONNE, LE PAPE, BEAUREPAIRE, LOILLIEUX, DEUX, DESSAUVAGES, GUGLIELMI, LEVESQUE, DAGUIZE, JARDIN, BOUYER, SAILLANT, FRAUX, ALLANIC, RUSSELL, POUSSET, PRUKOP, SIMON, HUCHET, CAZIN, CORNETI, BELLIOU, CARNAC, DUBOIS, ROBIN, TRICHET, BERTHELIER.

Date de convocation

2 mars 2017

A l'exception de :

Madame MARTIN a donné pouvoir à Monsieur PELLETEUR.

Monsieur GILLET a donné pouvoir à Madame LOILLIEUX.

Madame CHERON a donné pouvoir à Madame PRUKOP.

Monsieur CHESNEAU a donné pouvoir à Madame LEVESQUE.

Madame CHUPIN a donné pouvoir à Madame LE PAPE.

Date du
Conseil Municipal

8 MARS 2017

Formant la majorité des membres en exercice.

Conformément à l'article L2121-15 du Code général des collectivités territoriales, Monsieur ALLANIC est nommé secrétaire de séance, et ceci à l'unanimité des membres présents.

Nombre de
conseillers

En exercice 33

Présents---- 28

Votants ----- 33

1/ REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) – INSTAURATION

RAPPORTEUR : Monsieur LE MAIRE

EXPOSE :

Dans le cadre de sa politique de ressources humaines, la Ville de Pornichet a engagé des négociations sociales avec les représentants du personnel en mars 2016 pour aborder le régime indemnitaire, les avancements de grade et le temps de travail des agents municipaux.

Ces négociations s'inscrivent dans une volonté de dialogue social régulier avec les représentants du personnel, qui avaient demandé dès 2014 à la nouvelle équipe municipale d'ouvrir des discussions sur des revalorisations du régime indemnitaire. Le choix de la Municipalité a été de différer l'ouverture de ces négociations, dans l'attente de la parution des décrets d'application relatifs au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Instauré par l'Etat, ce nouveau régime indemnitaire s'applique obligatoirement à l'ensemble des Collectivités Territoriales à compter de 2017, sous réserve de la parution des arrêtés ministériels.

A travers ces négociations sociales, la Ville de Pornichet a poursuivi les objectifs suivants :

- ✓ supprimer la multitude de primes qui composent le régime indemnitaire au profit du RIFSEEP, en veillant à l'équité et à la transparence des critères d'attribution,
- ✓ proposer à l'ensemble des agents municipaux une revalorisation du régime indemnitaire à la fois équilibrée et raisonnée, la dernière revalorisation étant intervenue au 1^{er} janvier 2014 pour les agents de catégorie C et au 1^{er} novembre 2010 pour les catégories A et B,

Reçu à la
Sous-Préfecture de
Saint-Nazaire le :

Publié le :

Certifié exact,
Pour le Maire,
Frédérique MARTIN,

1^{ère} adjointe
au Maire

- ✓ valoriser les responsabilités et les missions exercées, à travers l'instauration d'une cartographie des métiers, qui contribue à favoriser le développement professionnel des agents et leur mobilité,
- ✓ instaurer un dispositif visant à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents municipaux,
- ✓ prévenir l'absentéisme,
- ✓ augmenter le temps de travail annuel effectif,
- ✓ maîtriser l'évolution des dépenses de personnel dans un contexte budgétaire contraint, en tenant compte de l'impact de mesures nationales (revalorisation du point d'indice, refonte des grilles indiciaires, ...).

Après sept réunions de dialogue social, les négociations ont conduit la Municipalité à proposer un protocole d'accord aux représentants du personnel. Suite aux réunions du Comité Technique les 24 janvier 2017, 10 et 22 février 2017, la présente délibération retrace les dispositions issues de ce protocole relevant du Conseil Municipal.

En effet, conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et au décret n°91-875 du 6 septembre 1991, les primes et indemnités des fonctionnaires territoriaux sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant.

Instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié, le RIFSEEP a pour vocation de simplifier le paysage indemnitaire et donc de se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement. En outre, il marque le passage d'une logique statutaire de cadres d'emplois et de grades à une logique dont les deux principales composantes sont les fonctions et la manière de les exercer.

A / Principe

Le RIFSEEP est composé en deux parties :

- l'une liée aux fonctions et à l'expertise : l'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise : **IFSE**,
- l'autre liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : le Complément Indemnitaire Annuel : **CIA**.

1- IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Chaque emploi de la Collectivité a été réparti au sein de groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- Critère 1 : fonctions de pilotage, d'encadrement, de coordination, ou de conception : responsabilité plus ou moins importante en matière d'encadrement ou de coordination d'un pôle, d'un service ou d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques, de conduite de projets.
- Critère 2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valorisation des compétences plus ou moins complexes de l'agent dans son domaine fonctionnel de référence.
- Critère 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : contraintes particulières liées au poste.

Puis, les groupes de fonctions ont été répertoriés dans une cartographie interne des métiers respectant les préconisations architecturales de l'Etat :

- 4 groupes pour la catégorie A,
- 3 groupes pour la catégorie B,
- 2 groupes pour la catégorie C.

Un montant d'IFSE cible minimum, et un maximum, ont ensuite été déterminés pour chaque fonction (cf annexe 1), dans la stricte limite du plafond indemnitaire imposé par l'Etat. Le montant cible minimum correspond au montant du régime indemnitaire forfaitaire en cours au 31 mars 2017, majoré de 10 € bruts par personne et par mois à compter du 1^{er} avril 2017, pour tous les agents municipaux stagiaires, titulaires, contractuels de droit public en CDI, ou contractuels de droit public recrutés pour pallier une vacance temporaire d'emploi. Une nouvelle majoration de 10 € bruts par personne et par mois à compter du 1^{er} septembre 2017 ne concernera, quant à elle, que les agents de catégorie C ayant le montant d'IFSE cible minimum le moins élevé, correspondant à la fonction 3.2. de la cartographie interne des métiers.

2- CIA

Le CIA permet quant à lui de :

- reconnaître l'investissement et l'engagement professionnel,
- responsabiliser, professionnaliser les évaluateurs,
- reconnaître l'atteinte des objectifs et le travail accompli,
- motiver les agents,
- valoriser un investissement individuel ou le pilotage d'un projet de service.

Il est décidé de l'instaurer pour les fonctionnaires territoriaux exerçant une fonction appartenant aux fonctions 1.1, 1.2, 1.3, 2.1.1 et 2.2 de la cartographie interne des métiers (cf annexe 1). A travers le CIA, l'employeur souhaite tenir compte de la prime d'objectifs qui existait jusqu'à présent pour certains cadres de la Collectivité, et s'accorder sur les critères relatifs à son attribution.

Afin de mesurer la valeur professionnelle de l'agent, et donc de moduler le montant du CIA, les indicateurs et critères spécifiés dans la grille du compte-rendu interne d'entretien professionnel seront pris en considération. Par conséquent, l'évaluateur émettra, lors de l'entretien professionnel annuel, un avis sur le montant du CIA de l'agent évalué, dans une fourchette de 0 à 100 % de la somme maximale pouvant être attribuée dans son groupe de fonctions. Le montant attribué à un agent pourra donc varier d'une année sur l'autre.

Un montant de CIA minimum (0 €) et maximum (49 € x 12 mois = 588 €) a dès lors été déterminé pour chaque fonction concernée (cf annexe 1), dans la stricte limite du plafond indemnitaire imposé par l'Etat.

B / Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP sera versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public :

- recrutés sur un emploi permanent à titre permanent,
- recrutés à titre temporaire pour pallier une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un titulaire.

Les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent à titre temporaire pour remplacer un fonctionnaire absent et ceux recrutés sur un emploi à titre non permanent pour accroissement temporaire d'activité, dès lors qu'ils auront plus de douze mois cumulés d'ancienneté dans la Collectivité sur une période de 18 mois, bénéficieront d'une somme égale au 1/12^{ème} de l'IFSE annuelle versée aux agents cartographiés en 3.2.

Les agents de la filière Police Municipale n'étant pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront leur régime indemnitaire actuel (cf point H).

Les agents contractuels de droit privé (contrat aidé, contrat d'apprentissage, ...) ne sont pas concernés par ces dispositions.

C / Modalités de versement

L'IFSE sera versée mensuellement. Toutefois, les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent à titre temporaire pour remplacer un fonctionnaire absent bénéficieront d'un versement annuel, au mois de novembre.

Le CIA sera versé annuellement. Afin de synchroniser la procédure des entretiens d'évaluation professionnelle et celle d'attribution du CIA, les résultats de l'évaluation professionnelle de l'année N donneront droit au versement du CIA au mois de mars de l'année N+1.

Les montants de l'IFSE et du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

D / L'absence et ses répercussions sur le régime indemnitaire

L'IFSE sera déduite dès lors qu'un agent sera absent pour maladie ordinaire à compter du 4^{ème} jour d'arrêt, à partir du second arrêt de travail constaté pour l'agent au titre de l'année civile, à raison de 1/30^{ème} de 17% de l'IFSE. Pour les autres motifs d'absence pour raison de santé, l'IFSE suivra le sort du traitement.

E / Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur

Conformément au décret du 20 mai 2014, le montant indemnitaire mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve supérieur au régime indemnitaire cible minimum du groupe auquel sa fonction appartient suite à la mise en place du RIFSEEP.

F / IFSE sujétion

Conformément au régime indemnitaire actuellement en vigueur, des sujétions sont versées aux agents de catégorie C exerçant la mission de formateur interne ou d'assistant de prévention. Dans le cadre de l'application du RIFSEEP, ces sujétions seront versées dans les mêmes proportions et dans les mêmes conditions, soit à hauteur de 28 € bruts mensuels par agent concerné, sous la forme d'une IFSE sujétion.

G / La périodicité de réexamen

Conformément à l'article 3 du décret du 20 mai 2014, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale en cas de changement de fonction, a minima par application du montant de l'IFSE cible correspondant au nouveau poste occupé. En outre, un réexamen (sans revalorisation automatique du montant) sera effectif au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent, ainsi qu'en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

H / Cas particulier du régime indemnitaire des agents de la filière Police Municipale

Les agents de la filière Police Municipale (PM) ne sont pas concernés par la mise en place du RIFSEEP (non prévu à l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014). Leur régime indemnitaire actuel est par conséquent conservé.

Ainsi, conformément aux décrets n°2000-45 du 20 janvier 2000 et n°2006-1397 du 17 novembre 2006, ces agents continueront à bénéficier, au titre du régime indemnitaire, de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction suivante :

- cadre d'emplois des agents de PM : 20% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence),
- grades de chef de service de PM principal 2^{ème} classe jusqu'au 3^{ème} échelon, chef de service de PM jusqu'au 4^{ème} échelon : 22% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence),
- grades de chef de service de PM principal 1^{ère} classe, principal 2^{ème} classe à partir du 4^{ème} échelon, chef de service de PM à partir du 5^{ème} échelon : 26% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).

Dans un souci d'équité et de respect de la cartographie interne des métiers, le responsable du service de la Police Municipale, en sa qualité d'agent cartographié dans la fonction 1.3, percevra une majoration éventuelle de son indemnité spéciale au même titre que les cadres des autres filières susceptibles de bénéficier du CIA et dans les mêmes conditions (cf point A/2). Ne pouvant toutefois pas bénéficier du CIA (filière Police Municipale non concernée), son indemnité spéciale mentionnée précédemment sera majorée le cas échéant.

D'autre part, les agents de catégorie C de la filière Police Municipale concernés par une sujétion (formateur interne, assistant de prévention) bénéficieront de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (cf décret n°2002-61 du 14 janvier 2002) dans les conditions fixées au point F de la présente délibération.

En outre, par mesure d'équité avec les autres agents municipaux, les agents de la filière Police Municipale seront impactés par la déduction de leur régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie (cf point D).

I / Cas particulier des agents logés par nécessité absolue de service

Conformément aux directives de l'Etat, le plafond de l'IFSE applicable aux agents logés par nécessité absolue de service peut être inférieur à celui des autres fonctionnaires cartographiés aux mêmes fonctions.

J / Mise en œuvre

Le RIFSEEP sera applicable à compter du 1^{er} avril 2017 pour tous les cadres d'emplois dont les arrêtés ministériels seront parus. En l'absence de cette parution, les intitulés des primes précédentes seront conservés, conformément aux précédentes délibérations relatives au régime indemnitaire, jusqu'à la parution des arrêtés ministériels nécessaires. Les sommes et principes attribués au régime indemnitaire correspondront toutefois à ceux définis dans la présente délibération.

K / Congés exceptionnels

A l'occasion des négociations sur le nouveau régime indemnitaire, deux points complémentaires relatifs aux congés exceptionnels ont été actés :

- A compter du 1^{er} janvier 2018, dès lors qu'un fonctionnaire sera recruté au sein des services municipaux, il bénéficiera d'un jour exceptionnel d'ancienneté tous les dix ans depuis sa nomination en qualité de stagiaire de la fonction publique (au lieu d'un jour tous les sept ans pour les agents en poste avant le 1^{er} janvier 2018).
- Par analogie avec les fonctionnaires de l'Etat, les fonctionnaires territoriaux peuvent disposer de jours exceptionnels d'absence pour différents événements, conformément à l'article 59 de la loi n°84-53. Ces autorisations d'absence ne constituent pas un droit, il revient aux chefs de service de juger de leur opportunité en tenant compte des nécessités de service.

Elles sont accordées sous réserve de la présentation de pièces justificatives et ne font pas l'objet de récupération lorsque l'agent se trouve en position de congé annuel ou d'absence. Pour tenir compte des évolutions intervenues dans la société française, à compter du 1^{er} avril 2017, un jour de congé exceptionnel sera également attribué aux agents municipaux souhaitant conclure un PACS (le jour de la signature).

DELIBERATION :

- ⇒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 ses articles 88 et 59,
- ⇒Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- ⇒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 d'Etat,
- ⇒Vu les arrêtés ministériels d'application du RIFSEEP et sous réserve de la publication de ceux non parus pour certains cadres d'emplois,
- ⇒Vu les décrets n°2000-45 du 20 janvier 2000 et n°2006-1397 du 17 novembre 2006 relatifs au régime indemnitaire des fonctionnaires de la filière Police Municipale,
- ⇒Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'Indemnité d'Administration et de Technicité,
- ⇒Vu la délibération n°02.12.20 du Conseil Municipal en date du 16 décembre 2002 modifiée portant refonte du régime indemnitaire des personnels titulaires et stagiaires,
- ⇒Vu la délibération n°10.10.37 du Conseil Municipal en date du 18 octobre 2010 relative au régime indemnitaire supplémentaire,
- ⇒Vu la délibération n°11.12.11 du Conseil Municipal en date du 15 décembre 2011 relative au régime indemnitaire supplémentaire pour les agents de catégorie C,
- ⇒Vu les réunions du Comité Technique de la Ville de Pornichet en date des 24 janvier 2017 et 10 février 2017,
- ⇒Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 22 février 2017,
- ⇒Vu l'avis de la Commission finances en date du 1^{er} mars 2017,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et se prononçant conformément à l'article L2121-20 du Code général des collectivités territoriales.

DECISION :

Le Conseil Municipal, par 26 votes pour et 7 abstentions (Monsieur BELLLOT, Madame CARNAC, Monsieur DUBOIS, Monsieur ROBIN, Monsieur TRICHET, Madame BERTHELIER et Monsieur CORNETI),

- Instaure le RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessus et conformément à l'annexe 1 de la présente délibération, avec effet au 1^{er} avril 2017.
- Précise que l'application du RIFSEEP sera effective dès la parution de l'arrêté ministériel correspondant au grade de l'agent. En l'absence de cette parution le régime indemnitaire appliqué à l'agent sera celui relatif aux délibérations municipales précédentes pour leurs intitulés, étant entendu que les sommes et principes attribués correspondront quant à eux à ceux définis dans la présente délibération.

- Autorise Monsieur le Maire, ou Madame MARTIN, au moyen d'un arrêté individuel qui sera notifié à l'agent, à procéder aux attributions du RIFSEEP, dans le respect des principes définis ci-dessus.
- Décide que le montant de l'IFSE sera diminué en cas d'absence, pour maladie ordinaire à compter du 4^{ème} jour d'arrêt, à partir du second arrêt de travail constaté pour l'agent au titre de l'année civile, à raison de 1/30^{ème} de 17% de l'IFSE. Pour les autres motifs d'absence pour raison de santé, l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Décide que les montants du RIFSEEP feront l'objet d'un ajustement automatique lorsqu'ils seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.
- Précise que les crédits nécessaires au RIFSEEP sont inscrits au budget de fonctionnement de la Collectivité.
- Modifie la règle d'attribution des congés pour ancienneté pour les agents recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018. Ils bénéficieront d'un jour exceptionnel d'ancienneté tous les dix ans depuis leur nomination en qualité de stagiaires de la fonction publique (au lieu d'un jour tous les sept ans pour les agents en poste avant le 1^{er} janvier 2018).
- Accorde, à compter du 1^{er} avril 2017, un jour de congé exceptionnel pour les agents municipaux souhaitant conclure un PACS (le jour de la signature).

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits,
Pour extrait certifié conforme,
Pour le Maire,
Frédérique MARTIN,



[Signature]
1^{ère} adjointe au Maire