

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL  
SEANCE DU MARDI 25 SEPTEMBRE 2018**

L'An Deux Mille Dix-Huit, le Mardi Vingt-Cinq du mois de Septembre à dix-sept heures, le Conseil Municipal de la Commune de GOSIER, dûment convoqué, s'est réuni à la Mairie, dans la salle de délibérations en séance publique, sous la présidence du Premier Adjoint au Maire, Monsieur José SEVERIEN, pour délibérer sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la présente assemblée communale.

**ETAIENT PRESENTS** : M. José SEVERIEN – Mme Marie-Flore DESIREE – M. Jocelyn CUIRASSIER – Mme Ghislaine GISORS – M. Christian THENARD – Mme Nadia CELINI – M. Jean-Claude CHRISTOPHE – Mme Félicienne GANTOIS – M. Patrice PIERRE-JUSTIN – Mmes Paulette LAPIN – Renetta CONSTANT – Marie-Antoinette LOLLIA – M. Julien BONDOT – Mmes Adrienne LAMASSE – Michelle COUPPE DE K/MARTIN – MM. Jean-Pierre WILLIAM – Solaire COCO – Jean-Pierre DAUBERTON – Mmes Yane BEZIAT – Madlise BERTILI – MM. Ebéné BRIGITTE – Yvan MARTIAL – Julien DINO – Mme Maguy THOMAR – M. Philippe SARABUS – Mme Marlène BORDELAIS – M. Jocelyn MARTIAL – Mmes Roberte MERI – Liliane MONTOUT – MM. Guy BACLET – Fabrice JACQUES – Cédric CORNET.

**ETAIENT ABSENTS** : M. Jean-Pierre DUPONT (empêché) – Mmes Christiane GANE – Solange BARBIN.

**Madame Maguy THOMAR est désignée secrétaire de séance à l'unanimité.**

**MISE EN OEUVRE DU  
R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E et C.I.A.)  
POUR LA FILIÈRE CULTURELLE**

**CM-2018-4S-DRH-55**

**Vu** le code général des collectivités territoriales ;

**Vu** la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;

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

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

**Vu** la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> 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° 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 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°2015-661 modifiant 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** l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques (Journal officiel du 26 mai 2018) ;

**Vu** l'arrêté du 30 décembre 2016 portant application au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat relevant du ministère de la culture et de la communication permet un élargissement au cadre d'emplois des adjoints du patrimoine ;

**Vu** la délibération n°CM-2016-2S-DRH-15b du 24 mars 2016 instituant le RIFSEEP pour certains cadres d'emplois de la collectivité ;

**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** l'avis du Comité Technique en date du 18 mars 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de la Mairie du Gosier ;

**Considérant** qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à la filière culturelle ;

**Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,**

## **DECIDE**

**Article 1 :** D'adopter l'instauration de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA) pour la filière culturelle.

Afin de tenir compte de la nouvelle organisation des services de la collectivité ainsi que des évolutions réglementaires, un régime indemnitaire basé sur un mécanisme de rémunération à la performance est initié, avec comme objectif de promouvoir le mérite et l'engagement des agents.

Ce régime indemnitaire a pour objectif d'instaurer une organisation performante, axée sur le management des objectifs via notamment l'entretien professionnel.

Il participera à la rénovation de la gestion des ressources humaines.

## **Article 2 : LES BÉNÉFICIAIRES**

Le régime indemnitaire sera appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de la collectivité, qu'ils soient stagiaires, titulaires ou non titulaires relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, et appartenant à la catégorie C de la filière culturelle au sein de l'administration.

Chaque prime ou indemnité sera proratisée pour les agents à temps non complet et partiel à hauteur du temps de travail effectué.

## **Article 3 : LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS**

Conformément au principe de parité, les cadres d'emplois ci-dessous seront concernés par le RIFSEEP :

- bibliothécaires territoriaux
- attachés territoriaux de conservation du patrimoine
- assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- adjoints du patrimoine

## **Article 4 : LE PRINCIPE**

### ***1- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)***

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 de ce nouveau régime indemnitaire qui repose sur une formalisation précise de critères professionnels.

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

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti au sein des différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,**

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

- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,**

Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées au poste ou à l'emploi occupé.

L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent compte tenu du poste ou à de l'emploi occupé.

Cette part sera modulable et repose sur une classification des emplois. Les catégories et les niveaux des emplois se répartissent selon la méthode de cotation des postes découlant de la classification de chaque emploi.

1-1: La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

<b>RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI</b>		
<b>POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE,</b>		
<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>		
<b>GROUPE</b>	<b>FONCTION</b>	<b>MONTANT PLAFOND</b>
1	Responsables de services avec sujétions et/ou responsabilités particulières	11 340
2	Responsables de services adjoints, Chef de pôles, chef d'équipe	10 800
3	Agents avec expertise, sujétions ou responsabilités particulières	10 200
4	Agents de réalisation avec sujétions particulières ou agents de réalisation	9 510

<b>RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI</b>		
<b>POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES,</b>		
<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>		
<b>GROUPE</b>	<b>FONCTION</b>	<b>MONTANT PLAFOND</b>
1	Responsables de services avec sujétions et/ou responsabilités particulières	16 720
2	Responsables de services adjoints, Chef de pôles, chef d'équipe	14 960
3	Cadres intermédiaires	12 200
<b>RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI</b>		
<b>POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES BIBLIOTHÉCAIRES ET DES ATTACHÉS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE</b>		
<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>		
<b>GROUPE</b>	<b>FONCTION</b>	<b>MONTANT PLAFOND</b>
1	Directeurs /Responsables de services avec sujétions et/ou responsabilités particulières	29 750
2	Directeurs/Responsables de services adjoints, Chef de pôles, chef d'équipe	27 200

### 1-2: Les critères

Conformément aux dispositions arrêtées, la part liée aux fonctions tiendra compte :

- des responsabilités : prise de décision, management de service, encadrement intermédiaire, animation d'équipe/réseau, pilotage de projet...
- du niveau d'expertise : analyse/synthèse, diagnostic/prospective, domaine d'intervention généraliste (polyvalence), domaine d'intervention spécifique...
- des sujétions particulières liées à l'emploi occupé ou au service : surcroît régulier d'activité, déplacements fréquents, horaires décalés, poste isolé, disponibilité, domaine d'intervention à risque, poste à relations publiques...

Cette part sera modulable et repose sur une classification des emplois. Les catégories et les niveaux des emplois se répartissent selon la méthode de cotation des postes découlant de la classification de chaque emploi.

## **2-Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

### **2-1: Le principe**

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Au-delà de l'IFSE, les agents vont percevoir un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de leur engagement professionnel et de leur manière de servir.

Conformément aux dispositions arrêtées, la part liée aux résultats dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi. Elle est déterminée d'après les résultats obtenus, au regard des objectifs fixés lors de l'évaluation individuelle (entretien professionnel) et selon la manière de servir, à savoir :

- la réalisation des objectifs
- la valeur professionnelle (manière de servir) : l'implication dans le travail, la capacité d'initiative, la relation avec le public, le respect des valeurs du service public (continuité, égalité, mutabilité, égalité et sens de l'intérêt général), la réactivité/adaptabilité, la rigueur, la ponctualité...

Si le montant de la part fonctionnelle a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part individuelle attribuée à un agent est révisable d'une année sur l'autre, en fonction des résultats constatés dans le cadre de la procédure d'évaluation.

Par ailleurs, les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

### **2-2 : les montants CIA**

<b>RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI</b>		
<b>POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE,</b>		
<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>		
<b>GROUPE</b>	<b>FONCTION</b>	<b>MONTANT CIA</b>
1	Responsables de services avec sujétions et/ou responsabilités particulières	1 260
2	Responsables de services adjoints, Chef de pôles, chef d'équipe	1 180
3	Agents avec expertise, sujétions ou responsabilités particulières	1 050
4	Agents de réalisation avec sujétions particulières ou agents de réalisation	950

<b>RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI</b>		
<b>POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES,</b>		
<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>		
<b>GROUPE</b>	<b>FONCTION</b>	<b>MONTANT CIA</b>
1	Responsables de services avec sujétions et/ou responsabilités particulières	2 280
2	Responsables de services adjoints, Chef de pôles, chef d'équipe	2 000
3	Cadres intermédiaires	1 810
<b>RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI</b>		
<b>POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES BIBLIOTHÉCAIRES ET DES ATTACHÉS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE</b>		
<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>		
<b>GROUPE</b>	<b>FONCTION</b>	<b>MONTANT CIA</b>
1	Directeurs /Responsables de services avec sujétions et/ou responsabilités particulières	5 250
2	Directeurs/Responsables de services adjoints, Chef de pôles, chef d'équipe	4 800

**Article 5 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

L'attribution individuelle décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel dans la limite des plafonds prévus par la présente délibération en tenant compte des critères arrêtés précédemment et du temps de présence effective de l'agent dans l'année.

Chaque prime ou indemnité sera proratisée pour les agents à temps non complet et partiel à hauteur du temps de travail effectué.

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) 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 certaines primes conformément à la réglementation.

**Article 6 : LES MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RÉGIME INDEMNITAIRE**

Les modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire seront fonction des motifs de congés cités ci-dessous :

- pendant les périodes d'absence pour congés annuels, maternité, paternité ou adoption, états pathologiques, maladies professionnelles reconnues, autorisations d'absences : le régime indemnitaire sera maintenu intégralement
- en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du régime indemnitaire sera suspendu
- en cas d'accident du travail : le versement du régime indemnitaire suivra le sort du traitement. Cependant au delà de 6 mois d'absence, le régime indemnitaire sera suspendu
- les agents à temps partiel thérapeutique percevront le régime indemnitaire à taux plein
- en cas de maladie ordinaire :
- la part IFSE sera maintenue quand l'agent bénéficie d'un plein traitement (moins de 90 jours d'arrêt) et réduit de moitié quand l'agent est placé en demi-traitement (plus de 90 jours d'arrêt)
- la part CIA ne sera pas versée en deçà d'une présence effective inférieure à 4 mois
- Toute absence irrégulière donne lieu à l'application de la règle du service fait (article 20 de la loi du 13 Juillet 1983 portant sur les droits et obligations du fonctionnaire et article 87 de la loi du 26 Janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

La diminution ou la suppression du régime indemnitaire va concerner uniquement les primes ou indemnités liées à l'accomplissement d'un service et à l'effectivité du service fait.

Sont donc exclues, les primes ou indemnités relevant d'un régime particulier de modulation.

#### **Article 7 : PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT**

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Elle sera versée mensuellement.

- le complément indemnitaire annuel

Il sera versé, au titre d'une année, sous la forme d'un versement exceptionnel et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### **Article 8 : CLAUSE DE REVALORISATION**

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'une révision automatique conformément à la réglementation.

**Article 9 : DATE D'EFFET**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de sa 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 sa transmission au représentant de l'Etat dans le département et à sa publication.

**Article 10 : CRÉDITS BUDGÉTAIRES**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Article 11 : EXÉCUTION**

Le maire est mandaté pour signer toutes pièces nécessaires à la bonne exécution de cette affaire.

**Article 12 : APPLICATION**

Un exemplaire de la présente délibération sera transmis à madame la trésorière principale de la ville de Gosier, pour information.

Acte rendu exécutoire après  
envoi en Préfecture le

**2 8 SEP. 2018**

Et publication ou notification  
le

**2 8 SEP. 2018**

Fait et délibéré à Gosier, le 25 septembre 2018

Pour extrait certifié conforme

P/o Le Maire ~~Enpecte~~  
Le Premier Adjoint



- José SEVERIEN

## Accusé de réception préfecture

Objet de l'acte : Mise en oeuvre RIFSEEP (IFSE et CIA) pour la filière culturelle

---

Date de transmission de l'acte : 28/09/2018

Date de réception de l'accusé de réception : 28/09/2018

---

Numéro de l'acte : CM20184SDRH55 ( voir l'acte associé )

Identifiant unique de l'acte : 971-219711132-20180925-CM20184SDRH55-DE

---

Date de décision : 25/09/2018

Acte transmis par : Ingrid SOUDAN

---

Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 4. Fonction publique  
4.5. Regime indemnitaire  
4.5.1. Indemnités et primes