

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU MARDI 16 JUIN 2020**

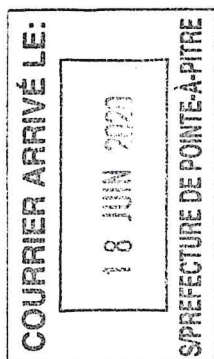
L'An Deux Mille Vingt, le Mardi Seize du mois de Juin à dix heures, le Conseil Municipal de la Commune de GOSIER, dûment convoqué, s'est à la fois réuni en présentiel à la Mairie et à distance par téléconférence, dans la salle de délibérations en séance publique, sous la présidence du Maire, Monsieur Jean-Pierre DUPONT, pour délibérer sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la présente assemblée communale.

ETAIENT PRESENTS EN MAIRIE : M. Jean-Pierre DUPONT – Mme Marie-Flore DESIREE – M. Christian THENARD – Mme Nadia CELINI – M. Jean-Claude CHRISTOPHE – Mmes Félicienne GANTOIS – Paulette LAPIN – Renetta CONSTANT – Marie-Antoinette LOLLIA – M. Julien BONDOT – Mmes Adrienne LAMASSE – Michelle COUPPE DE K/MARTIN – M. Jean-Pierre WILLIAM – Mme Yane BEZIAT – MM. Ebéné BRIGITTE – Yvan MARTIAL – Julien DINO – Mme Liliane MONTOUT – MM. Guy BACLET – Cédric CORNET.

ETAIENT PRESENTS PAR VISIOCONFERENCE : MM. José SEVERIEN – Jocelyn CUIRASSIER – Mme Ghislaine GISORS – MM. Solaire COCO – Philippe SARABUS.

ETAIENT ABSENTS : MM. Patrice PIERRE-JUSTIN (excusé) – Jean-Pierre DAUBERTON (excusé) Mmes Madlise BERTILI – Maguy THOMAR (excusée) – Marlène BORDELAIS (excusée) – M. Jocelyn MARTIAL – Mmes Christiane GANE – Roberte MERI (excusée) – Solange BARBIN (excusée) – M. Fabrice JACQUES.

Madame Marie-Antoinette LOLLIA a été désignée secrétaire de séance à l'unanimité.



**ÉLARGISSEMENT ET MISE À
JOUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES
FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE
L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL (INDEMNITÉ DE
FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET
EXPERTISE ET COMPLÉMENT
INDEMNITAIRE ANNUEL)**

CM-2020-2S-DRH-08



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 1er 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° 2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- Vu** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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 ;
- Vu** l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat 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 ;
- Vu** l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants des indemnités d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
- Vu** l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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 ;
- Vu** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat 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 ;
- Vu** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat 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 ;

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat 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 ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris en application de l'article 5 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 ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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, (applicable aux cadres d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie) ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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, (applicable aux cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux, des éducateurs territoriaux des APS et des animateurs territoriaux) ;

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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, (applicable aux cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, des ATSEM, des agents sociaux territoriaux, des opérateurs territoriaux des APS et des adjoints d'animation territoriaux) ;

Vu l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable 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 ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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 ;

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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 ;

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, lequel permet un élargissement au cadre d'emplois des adjoints du patrimoine ;

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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";

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 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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, lequel permet un élargissement au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux.

Vu la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique ;

Vu la délibération n° CM-2012-4S-DRH-52 en date du 28 juin 2012 portant mise en place d'un nouveau régime indemnitaire en adéquation avec l'entretien professionnel ;

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 délibération n° CM-2017-6S-DRH-96 en date du 14 novembre 2017 portant mise en place du RIFSEEP pour la filière technique ;

Vu la délibération n° CM-2018-4S-DRH-55 en date du 25 septembre 2018 portant mise en place du RIFSEEP pour la filière culturelle ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 25 août 2011 relatif à la mise en place de l'entretien professionnel et de la prime de fonctions et de résultats ;

Vu l'avis favorable 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 ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 8 juin 2020 relatif à l'élargissement et à la mise à jour du R.I.F.S.E.E.P. ;

Vu la classification et à la hiérarchisation des emplois de la collectivité ;

Considérant la volonté du Conseil municipal de faire du régime indemnitaire un véritable outil de management permettant de reconnaître la valeur professionnelle et le mérite du personnel ;

Considérant que ce régime indemnitaire se compose de deux parts, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée aux fonctions exercées, et le complément indemnitaire annuel (CIA), liée à l'engagement et à la manière de servir ;

Considérant qu'il s'avère nécessaire de définir le cadre général du régime indemnitaire en introduisant des critères propres à la collectivité ainsi qu'un système de cotation conforme à la réglementation ;

Considérant qu'il convient de préciser le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, d'instaurer les montants plafonds et planchers dans les limites prévues à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du budget disponible ;

Considérant la nécessité de mettre à jour et de procéder à l'élargissement du régime indemnitaire tenant des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, afin de maintenir la performance optimale du personnel ;

Considérant la volonté de regrouper en une seule délibération, tous les cadres d'emplois déjà éligibles au RIFSEEP et qui ont déjà fait l'objet d'une délibération du Conseil municipal.

Considérant la nécessité de prendre en compte de manière efficace et objective les résultats des agents à l'issue de l'entretien professionnel ;

Considérant enfin la nécessité d'individualiser le régime indemnitaire au regard de la performance des agents et de moduler les montants en fonction de l'emploi et des responsabilités occupés ;

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE

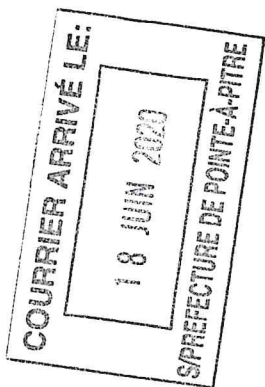
Article 1 : D'élargir l'instauration du régime indemnitaire tenant des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) et du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) aux nouveaux cadres d'emplois prévus par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.

Afin de tenir compte de l'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 depuis 2012, avec comme objectif de promouvoir le mérite et l'engagement des agents. Ce régime indemnitaire vise à 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 : D'instaurer des montants planchers et plafonds, dans la limite du budget disponible, déclinés par groupes et niveaux de fonctions conformément à la grille de classification et de hiérarchisation des fonctions jointe à cette délibération.

Ces montants planchers et plafonds évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.



Article 3 : LES BÉNÉFICIAIRES

Le régime indemnitaire, tel que défini dans la présente délibération, sera appliqué au personnel occupant un emploi au sein de la collectivité, dans un cadre d'emplois représenté au sein de l'administration et éligible au RIFSEEP :

- aux fonctionnaires titulaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel ;
- aux fonctionnaires stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel ;
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, à condition que le contrat ait été conclu pour une durée égale ou supérieure à 6 mois.

Les agents recrutés sur cette base se verront attribuer le régime indemnitaire applicable au groupe de fonctions auquel le métier qu'ils occupent est rattaché.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

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

Article 4 : LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS PAR L'IFSE ET LE CIA

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Les emplois fonctionnels
- Les attachés
- Les conseillers socio-éducatifs
- Les ingénieurs
- Les ingénieurs en chef
- Les conseillers des APS
- Les puéricultrices
- Les puéricultrices cadres de santé
- Les assistants socio-éducatifs
- Les bibliothécaires
- Les attachés de conservation du patrimoine
- Les rédacteurs
- Les techniciens
- Les éducateurs des APS
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les animateurs
- Les adjoints administratifs
- Les agents sociaux
- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Les opérateurs des APS
- Les adjoints d'animation
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les auxiliaires de puériculture
- Les adjoints du patrimoine

Article 5 : L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

5-1- LE PRINCIPE

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) valorise la diversification des connaissances et le renforcement des responsabilités. Cette dernière favorise la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel des agents. A ce titre, l'IFSE repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions d'une part et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Cette part est modulable et repose sur une grille de classification et de hiérarchisation des fonctions. Les catégories et les niveaux de fonctions se répartissent selon la méthode de la cotation des postes.

5-2 - LES CRITÈRES

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

- des responsabilités : prise de décision, management de service, encadrement stratégique ou 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 risques, poste à relations publiques...

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti au sein de 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. Ces sujétions 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 la fonction occupée.

5-3 - DÉTERMINATION DES MONTANTS PLANCHERS ET PLAFONDS

La part de l'I.F.S.E. correspond à un montant minimum (plancher) et à un montant maximum (plafond). Ainsi, cette indemnité sera accordée en fonction des objectifs et des critères prédéfinis dans la présente délibération, dans la limite du budget disponible et dans la limite des montants plafonds arrêtés ci-dessous.

Les montants annuels (planchers et/ou plafonds) pourront varier au sein d'un même groupe de fonctions eu égard au niveau de fonction occupée conformément à la grille de classification et de hiérarchisation des fonctions jointe à cette délibération.

CADRES D'EMPLOIS	GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANTS* ANNUELS MINIMUM (plancher)	MONTANTS* ANNUELS MAXIMUM (plafond)
CATÉGORIE A				
• EMPLOI FONCTIONNEL • ATTACHE • INGÉNIEUR • INGÉNIEUR CHEF • CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF • PUÉRICULTRICE-CADRE DE SANTÉ • CONSEILLER DES APS • BIBLIOTHÉCAIRE • ATTACHÉ DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	Groupe A1	Emplois fonctionnels (DGS/DGA/DST)	22650	36210
	Groupe A2	Directeurs	8400	19800
	Groupe A3	Directeurs de service adjoints	7500	8400
	Groupe A4	Cadres stratégiques Chargés de mission et/ou de projets	4800	7200

* Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils doivent être proratisés au regard de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

CADRES D'EMPLOIS	GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANTS* ANNUELS MINIMUM (plancher)	MONTANTS* ANNUELS MAXIMUM (plafond)
CATÉGORIE A				
• PUÉRICULTRICE • ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF • EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	Groupe A2	Directeurs	8400	10500
	Groupe A3	Directeurs de service adjoints	7500	8400
	Groupe A4	Cadres stratégiques Chargés de mission et/ou de projets	4800	7200

* Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils doivent être proratisés au regard de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

ARRIÈRE ARRIVÉ LE:

18 JUIN 2020

CTURE DE POINTE-À-PITRE

CADRES D'EMPLOIS	GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANTS* ANNUELS MINIMUM (plancher)	MONTANTS* ANNUELS MAXIMUM (plafond)
CATÉGORIE B				
• RÉDACTEUR • EDUCATEUR DES APS • ANIMATEUR • TECHNICIEN • ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÉCAIRES	Groupe B1	Directeurs	7200	9000
	Groupe B2	Responsables de service	6750	7080
	Groupe B3	Directeurs de service adjoints Responsables de service adjoints	5500	6600
	Groupe B4	Cadres intermédiaires Chargés de mission et/ou de projets	4320	5400

* Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils doivent être proratisés au regard de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

CADRE D'EMPLOIS	GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANTS* ANNUELS MINIMUM (plancher)	MONTANTS* ANNUELS MAXIMUM (plafond)
CATÉGORIE C				
• ADJOINT ADMINISTRATIF • AGENT SOCIAL • ATSEM • OPÉRATEUR DES APS • ADJOINT D'ANIMATION • AGENT MAÎTRISE, DE • ADJOINT TECHNIQUE, • AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE • ADJOINT DU PATRIMOINE	Groupe C1	Responsables de service	5400	7200
	Groupe C2	Responsables de service adjoints Chefs de pôle Chefs d'équipe	2400	5040
	Groupe C3	Agents avec expertise	1500	2100
	Groupe C4	Agents de réalisation	1080	1428

* Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils doivent être proratisés au regard de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.



Article 6 : LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

6-1: LE PRINCIPE

Au-delà de l'IFSE, les agents peuvent percevoir un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de leur engagement professionnel et de leur manière de servir.

6-2 - LES CRITÈRES

Conformément aux dispositions arrêtées, la part liée aux résultats dépend de :

- la manière de servir évaluée par le supérieur hiérarchique et/ou par l'autorité territoriale ;
- la manière dont l'agent occupe son emploi, au regard des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel ;
- la fiche d'évaluation professionnelle comprenant notamment les thématiques suivantes :
 - L'atteinte des objectifs professionnels ;
 - L'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs ;
 - Les compétences professionnelles et techniques ;
 - La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
 - Les qualités relationnelles ;
 - La contribution à l'activité du service.

Ces critères sont appréciés lors de l'entretien professionnel. Une pondération de ces critères est fixée à hauteur de :

- 30% pour le critère relatif à l'atteinte des objectifs ;
- 30% pour le critère relatif aux compétences professionnelles (savoir, savoir-faire et savoir-être) ;
- 40 % pour le critère relatif à l'engagement professionnel et à la manière de servir (20% part supérieur hiérarchique et 20% part autorité territoriale).

6-3 - DÉTERMINATION DU MONTANT PLAFOND

Si le montant de la part fonctionnelle (IFSE) a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part individuelle (CIA) 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 professionnelle annuelle.

Aussi, les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% du montant maximum (plafond) fixé pour chaque groupe de fonctions, dans la limite du budget disponible.

Le montant annuel maximum (plafond) pourra varier au sein d'un même groupe de fonctions eu égard au niveau de fonction occupée conformément à la grille de classification et de hiérarchisation des fonctions jointe à cette délibération.

Article 7 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AUTRES CADRES D'EMPLOIS NON ASSUJETTIS AU RIFSEEP

La délibération n° CM-2012-4S-DRH-52 en date du 28 juin 2012 portant mise en place d'un nouveau régime indemnitaire en adéquation avec l'entretien professionnel continuera à s'appliquer dans les mêmes conditions pour les autres cadres d'emplois non assujettis au RIFSEEP, dans l'attente des textes d'application de l'Etat conformément au principe de parité.

Article 8 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU RIFSEEP

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

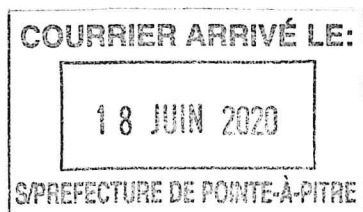
Chaque prime ou indemnité sera proratisée pour les agents à temps non complet et à temps partiel à hauteur du temps de travail effectué.

L'autorité territoriale sera en charge de décliner les modalités d'application du RIFSEEP à titre individuel au regard des dispositions arrêtées dans la délibération, notamment la cotation des postes, la pondération des critères, la répartition des points et des pourcentages en lien avec les critères définis.

Article 9 : LES MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RÉGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP)

Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE seront fonction des motifs de congés cités ci-dessous :

- pendant les périodes d'absence pour congés annuels, maternité, paternité, adoption, états pathologiques, 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 dès le 1er jour d'arrêt ;
- en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles reconnues : le versement du régime indemnitaire suivra le sort du traitement. Cependant, au-delà de 6 mois d'absence, le régime indemnitaire sera suspendu ;
- pour les agents à temps partiel thérapeutique : le versement du régime indemnitaire suivra le sort du traitement ;
- en cas de maladie ordinaire, la part IFSE sera maintenue quand l'agent bénéficie d'un plein traitement (moins de 90 jours d'arrêt), réduit de moitié quand l'agent est placé en demi-traitement (plus de 90 jours) et suspendue au-delà d'un an d'arrêt.



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

- Pendant les périodes d'absence pour congés annuels, maternité, paternité, adoption, états pathologiques, maladies professionnelles reconnues, autorisations d'absences, accident du travail, les agents à temps partiel thérapeutique et maladie ordinaire : la part CIA sera versée au prorata du temps de présence, sous réserve d'avoir accompli 6 mois au moins de services effectifs au sein de la collectivité avant la date de lancement des entretiens professionnels et d'avoir subi son entretien professionnel dans les 6 mois à compter de la date de démarrage de la campagne d'évaluation professionnelle.

Pour les agents recrutés dans la collectivité territoriale en cours d'année et remplissant les conditions d'attribution du RIFSEEP, ces derniers sont admis au bénéfice de cette prime comme suit :

- l'IFSE sera versée mensuellement dès leur recrutement ;
- le CIA sera versée, au prorata du temps de présence, sous réserve d'avoir accompli 6 mois au moins de services effectifs au sein de la collectivité avant la date de lancement des entretiens professionnels et d'avoir subi son entretien professionnel dans les 6 mois à compter de la date de démarrage de la campagne d'évaluation professionnelle.

Tout agent radié des effectifs de la collectivité territoriale mais ayant subi son entretien professionnel à la date de lancement de la campagne d'évaluation pourra prétendre au versement du CIA. Dans le cas contraire, ce complément indemnitaire annuel ne pourra lui être attribué.

Article 10 : PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT

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

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence des agents au sein de la collectivité.

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou d'emploi et au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Ce réexamen n'implique pas une augmentation automatique de l'indemnité.

- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Il sera versé, au titre d'une année, sous la forme d'un versement exceptionnel et unique au plus tard à la fin du 1er semestre de l'année N+1, à l'issue de l'entretien professionnel de l'année N. Le versement ne pourra donc pas excéder le mois de juin de l'année N+1, sauf cas de force majeure.

Article 11 : CLAUSE DE REVALORISATION

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

Article 12 : PRISE D'EFFET

Le maire informe que les dispositions de la présente délibération feront l'objet d'une transmission au contrôle de légalité pour validation et pourront faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Basse -Terre dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

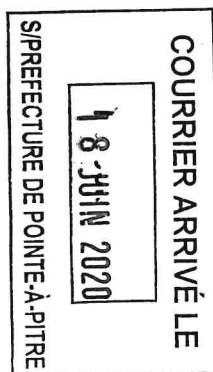
Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission au contrôle de légalité et publication.

Article 13 : DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

Les dispositions de la délibération n° CM-2016-2S-DRH-15b en date du 24 mars 2016 sont :

- abrogées pour les articles 1,2,3,4,5,11,12,13,14
- maintenues pour les articles 6,7,8,9,10,15,16,17,18.

Les délibérations n° CM-2017-6S-DRH-96 en date du 14 novembre 2017 et n° CM-2018-4S-DRH-55 en date du 25 septembre 2018 sont abrogées.



Article 14 : CRÉDIT BUDGÉTAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 15 : EXÉCUTION

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

Article 16 : 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

18 JUIN 2020

Et publication ou notification
le

18 JUIN 2020

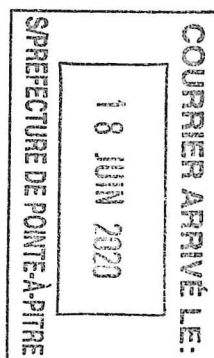
Fait et délibéré à Gosier, le 16 juin 2020

Pour extrait certifié conforme

Le Maire



- Jean Pierre DUPONT -



DECLINAISON DES MONTANTS PLANCHER ET PLAFOND DU RIFSEP				
CLASSIFICATION ET HIERARCHISATION DES FONCTIONS DE LA CATEGORIE A -				
CADRES D'EMPLOIS : EMPLOI FONCTIONNEL, ATTACHE, INGENIEUR, INGENIEUR EN CHEF, CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF, PUERICULTRICE-CADRE DE SANTE, CONSEILLER DES APS, BIBLIOTHECAIRE ET ATTACHE DE CONSERVATION DU PATRIMOINE				
NIVEAUX/FONCTIONS		COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)	INDEMNITE DE FONCTIONS DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)	
GROUPE A1 : EMPLOIS FONCTIONNELS				
Niveau	Fonctions	Montant plafond annuel CIA*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	DGS	6300	22650	36210
2	DGA avec délégation de signature et assurant intérim DGS	5000		
3	DGA/DST	4500		
GROUPE A2 : DIRECTEURS				
Niveau	Fonctions	Montant plafond annuel CIA*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Directeurs stratégiques ayant la responsabilité de plusieurs directions et des sujétions particulières	3500	8400	19800
2	Directeurs stratégiques ayant la responsabilité de plusieurs directions	3200		
3	Directeurs stratégiques	2800		
4	Directeurs avec des sujétions particulières	2500		
5	Directeurs	2200		
GROUPE A3: DIRECTEURS DE SERVICE ADJOINTS				
Niveau	Fonctions	Montant plafond annuel CIA*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Directeurs adjoints des DGA/DST	2000	7500	8400
2	Directeurs adjoints de directeurs stratégiques	1800		
3	Directeurs adjoints	1500		
GROUPE A4 : CADRES STRATEGIQUES ET CHARGES DE MISSIONS ET/OU DE PROJETS				
Niveau	Fonctions	Montant plafond annuel CIA*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Cadres stratégiques avec des responsabilités et/ou des sujétions particulières	1500	4800	7200
2	Cadres stratégiques	1200		
3	Chargés de missions et/ou de projets avec des sujétions particulières	1500		
4	Chargés de missions et/ou de projets	1200		

* Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils doivent être proratisés au regard de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

DECLINAISON DES MONTANTS PLANCHERS ET PLAFONDS DU RIFSEEP (IFSE - CIA)				
CLASSIFICATION ET HIERARCHISATION DES FONCTIONS DE LA CATEGORIE A -				
CADRES D'EMPLOIS : PUERICULTRICE ET ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF				
NIVEAUX/FONCTIONS		COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)	INDEMNITE DE FONCTIONS DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)	
GROUPE A2 : DIRECTEURS				
Niveau	Fonctions	Montant plafond annuel CIA*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Directeurs avec des sujétions particulières	2500	8400	10500
2	Directeurs	2200		
GROUPE A3: DIRECTEURS DE SERVICE ADJOINTS				
Niveau	Fonctions	Montant plafond annuel CIA*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Directeurs adjoints	1500	7500	8400
GROUPE A4 : CADRES STRATEGIQUES ET CHARGES DE MISSIONS ET/OU DE PROJETS				
Niveau	Fonctions	Montant plafond annuel CIA*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Cadres stratégiques avec des responsabilités et/ou des sujétions particulières	1500		
2	Cadres stratégiques	1200		
3	Chargés de missions et/ou de projets avec des sujétions particulières	1500		

DECLINAISON DES MONTANTS PLANCHERS ET/OU PLAFONDS DU RIFSEEP (IFSE - CIA)

CLASSIFICATION ET HIERARCHISATION DES FONCTIONS DE LA CATEGORIE B -

CADRES D'EMPLOIS : REDACTEUR, EDUCATEUR DES APS, ANIMATEUR, TECHNICIEN ET ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHECAIRES

NIVEAUX/FONCTIONS		COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)	INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)	
GROUPE B1 : DIRECTEURS				
Niveau	Fonctions	Montant plafond Annuel*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Directeurs avec des sujétions particulières	1800	7200	9000
2	Directeurs	1600		
GROUPE B2 : RESPONSABLES DE SERVICE				
Niveau	Fonctions	Montant plafond Annuel*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Responsables de service ayant des responsabilités et/ou des sujétions particulières	1500	6750	7080
2	Responsables de services	1350		
GROUPE B3: DIRECTEURS DE SERVICE ADJOINTS OU RESPONSABLES DE SERVICE ADJOINTS				
Niveau	Fonctions	Montant plafond Annuel*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Directeurs adjoint d'une direction stratégique	1300	5500	6600
2	Directeurs adjoint	1200		
3	Responsables de service adjoints	1150		
GROUPE B4 : CADRES INTERMEDIAIRES ET CHARGES DE MISSION ET/OU DE PROJETS				
Niveau	Fonctions	Montant plafond Annuel*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Cadres intermédiaires avec des responsabilités et/ou des sujétions particulières	1050	4320	5400
2	Cadres intermédiaires	950		
3	Chargés de mission et/ou de projets avec des responsabilités et/ou des sujétions particulières	1050		
4	Chargés de mission et/ou de projets	950		

* Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils doivent être proratisés au regard de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

DECLINAISON DES MONTANTS PLANCHERS ET/OU PLAFONDS DU RIFSEEP (IFSE - CIA)

CLASSIFICATION ET HIERARCHISATION DES FONCTIONS DE LA CATEGORIE C -

CADRES D'EMPLOIS : ADJOINT ADMINISTRATIF, AGENT SOCIAL, ATSEM, OPERATEUR DES APS, ADJOINT D'ANIMATION, AGENT DE MAITRISE, ADJOINT TECHNIQUE, AUXILIAIRE DE PUERICULTURE ET ADJOINT DU PATRIMOINE

NIVEAUX/FONCTIONS		COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)	INDEMNITE DE FONCTIONS DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE IFSE	
GROUPE C1 : RESPONSABLES DE SERVICE				
Niveau	Fonctions	Montant plafond Annuel*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Responsables de service ayant des responsabilités et/ou des sujétions particulières	1250	5400	7200
2	Responsables de services	1150		
GROUPE C2: RESPONSABLES DE SERVICE ADJOINTS, CHEFS DE POLE, CHEFS D'EQUIPE				
Niveau	Fonctions	Montant plafond Annuel*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Responsable de service adjoint	1050	2400	5040
2	Chef de pôle ayant des responsabilités et/ou des sujétions particulières	1000		
3	Chef de pole	900		
4	Chef d'équipe ayant des responsabilités et/ou des sujétions particulières	900		
5	Chef d'équipe	800		
GROUPE C3 : AGENTS AVEC EXPERTISE				
Niveau	Fonctions	Montant plafond Annuel*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Agents avec expertise et/ou sujétions particulières	750	1500	2100
2	Agents avec expertise	700		
GROUPE C4: AGENTS DE REALISATION				
Niveau	Fonctions	Montant plafond Annuel*	Montant plancher Annuel IFSE*	Montant plafond Annuel IFSE*
1	Agents de réalisation avec sujétions particulières	650	1080	1428
2	Agents de réalisation	600		

* Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils doivent être proratisés au regard de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

COURRIER ARRIVÉ LE:
18 JUIN 2020
S/PREFECTURE DE POINTE-À-PITRE

Accusé de réception préfecture

Objet de l'acte :

Elargissement et mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et Expertise et Complément Indemnitaire Annuel)

Date de transmission de l'acte : 18/06/2020

Date de réception de l'accusé de réception : 18/06/2020

Numéro de l'acte : CM20202SDRH08 ([voir l'acte associé](#))

Identifiant unique de l'acte : 971-219711132-20200616-CM20202SDRH08-DE

Date de décision : 16/06/2020

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