

**EXTRAIT DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL DE SAINT-AY**

**CONSEIL MUNICIPAL DU 18 JANVIER 2021**

**N° 2021-005**

**Ressources Humaines – Mise à jour de l’application du  
nouveau régime indemnitaire tenant compte des  
fonctions, des sujétions, de l’expertise et de  
l’engagement professionnel (RIFSEEP) – Approbation et  
autorisation de signer**

Le Conseil municipal de la Commune de Saint-Ay (Loiret), légalement convoqué le 12 janvier 2021, s’est réuni en session ordinaire, à la salle des fêtes François VILLON, à 20h00, sous la présidence de monsieur Frédéric CUIILLERIER, Maire.

**Présents :**

Frédéric CUIILLERIER, Pascal FOULON, Marie-Françoise QUERE, Dominique RENAULT, Serge LEBRUN, Valérie LABOUACHRA, Christiane BRESSION, Carl LEQUERTIER, Jean-Marc MASSE, Joël GIRARD, Charline MARTINEAU, Isabelle BRIARD, Bruno GUITTARD, Florence MARQUES DA SILVA, Sylvie CLERC, Éric DODET, Jean-Luc FOURNIER, Daniel BOCQUET.

En exercice : 21  
Présents : 18  
Votants : 20

**Excusés :**

Nicole BRUANDET, Raymond DOUARE, Vanessa RICHARD.

**Pouvoirs :**

Nicole BRUANDET à Jean-Marc MASSE.  
Raymond DOUARE à Éric DODET.

**Secrétaire auxiliaire :** Célia VALERO.



Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;  
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;  
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;  
Vu 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 premier alinéa de l'article 88 de la loi 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 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'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 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,  
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,  
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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 du 14 septembre 2020 relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent ;  
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 (R.I.F.S.E.E.P.).

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CI)

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

Les postes des différents services de la mairie doivent être répartis au sein de groupes de fonction déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,



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

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes de l'établissement au sein de ces groupes et de retenir les montants annuels de la façon suivante :

#### **FILIERE ADMINISTRATIVE :**

Groupes de FONCTIONS	Fonctions / postes de la collectivité	Montants annuels de l'IFSE dans la collectivité	
		Montant minimal	Montant maximal
<b>Attachés</b>			
G1	Fonction de DGS	5 000	11 000
G2	Fonction de DGA	3 500	8 000
G3	Chef de service, chargé de mission	1 500	5 000
<b>Rédacteurs</b>			
G1	Fonction de DGA	3 500	8 000
G2	Responsabilité, encadrement intermédiaire, expertise	1 000	4 000
G3	Autres fonctions	600	3 500
<b>Adjoints Administratifs</b>			
G1	Sujétions spéciales, technicité	1 500	5 000
G2	Autres fonctions	400	4 000

**FILIERE TECHNIQUE**

Groupes de FONCTIONS	Fonctions / postes de la collectivité	Montants annuels de l'IFSE dans la collectivité	
		Montant minimal	Montant maximal
<b>Ingénieurs</b>			
G1	Responsable des services techniques	4 000	10 000
G2	Autres fonctions	2 500	6 000
<b>Techniciens</b>			
G1	Responsable des services techniques	2 000	8 000
G2	Responsable des bâtiments	1 500	6 000
G3	Autres fonctions	600	4 500
<b>Adjoint technique/Agents de maîtrise</b>			
G1	Polyvalence, autonomie, responsabilité, adjoint	1 500	5 000
G2	Autres fonctions	400	4 000

Un agent du cadre d'emplois des adjoints techniques conservera à titre conservatoire le montant de régime Indemnitaire qu'il détient actuellement.

**FILIERE MEDICO-SOCIALE**

Groupes de FONCTIONS	Fonctions / postes de la collectivité	Montants annuels de l'IFSE dans la collectivité	
		Montant minimal	Montant maximal
<b>Éducateurs de Jeunes enfants</b>			
G1	Responsable de structure	3 500	8 000
G2	Autres fonctions	1 000	4 000
<b>ATSEM / Auxiliaire de Puériculture</b>			
G1	Responsable de structure	1 000	5 000
G2	ATSEM / Auxiliaire de puériculture	400	2 000

Un agent du cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants conservera à titre conservatoire le montant de régime Indemnitaire qu'il détient actuellement.



## FILIERE ANIMATION

Groupes de FONCTIONS	Fonctions / postes de la collectivité	Montants annuels de l'IFSE dans la collectivité	
		Montant minimal	Montant maximal
<b>Animateur</b>			
G1	Responsable de structure	1 500	5 000
G2	Autres fonctions	400	1 500
<b>Adjoint d'animation</b>			
G1	Responsable de structure	1 500	5 000
G2	Autres fonctions	400	1 500

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle en plus des critères professionnels.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants : approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, élargissement des compétences, approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au 1er janvier de l'année qui suit le recrutement, au 1er janvier de l'année suivante, puis au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail.

L'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés annuels, les congés de maladie ordinaire, les congés de maternité, de paternité et d'adoption, d'accident du travail, de maladie professionnelle, d'absences exceptionnelles. Elle sera suspendue pendant les congés de longue maladie, les congés de longue durée et les congés de grave maladie.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

### Le Complément indemnitaire

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte du critère, gestion d'un événement exceptionnel.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Montants annuels du Complément Indemnitaire
<b>Attachés</b>	Montants annuels maximum
G1	2000 €
G2	2000 €
G3	2000 €
<b>Rédacteurs</b>	Montants annuels maximum
G1	1200 €
G2	1200 €
G3	1200 €
<b>Adjoint administratifs</b>	Montants annuels maximum
G1	700 €
G2	700 €
<b>Ingénieurs</b>	Montants annuels maximum
G1	2000 €
G2	2000 €
<b>Techniciens</b>	Montants annuels maximum
G1	1 200 €
G2	1 200 €
G3	1 200 €
<b>Adjoint techniques/Agents de maîtrise</b>	Montants annuels maximum
G1	700 €
G2	700 €
<b>Animateur</b>	Montants annuels maximum
G1	1 200 €
G2	1 200 €
<b>Adjoint d'animation</b>	Montants annuels maximum
G1	700 €
G2	700 €
<b>Educateur de Jeunes enfants</b>	Montants annuels maximum
G1	1200 €
G2	1200 €
<b>ATSEM/Auxiliaire de puer.</b>	Montants annuels maximum
G1	700 €
G2	700 €

Le complément indemnitaire sera versé annuellement.

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Le complément indemnitaire sera proratisé selon la durée hebdomadaire de travail.



## Condition d'attribution de l'IFSE et du CIA

Le présent régime indemnitaire sera attribué aux agents titulaires, stagiaires, contractuels à condition d'avoir au minimum 9 mois de travail effectif continu au sein de la collectivité.

Il est ainsi proposé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- approuver la mise à jour du RIFSEEP ;
- autoriser monsieur le Maire ou les Adjointes compétents à signer tous les documents relatifs à ce dossier.

### ADOPTÉ À L'UNANIMITE

**Monsieur le Maire rappelle la situation actuelle de chaque agent à savoir qu'ils ont leur salaire de base, plus certaines spécificités, plus la prime de fin d'année.**

**Avec la mise en place du RIFSEEP à partir du 1 janvier 2021, il y aura toujours le salaire de base. S'ajouteront l'IFSE et le CIA qui correspondent à une partie de l'ancienne prime de fin d'année et qui ont pour but de la remplacer en plus des certaines spécificités.**

**Monsieur Éric DODET se questionne sur ce que la mise en place du RIFSEEP va changer pour les agents, si cela à un réel intérêt. Monsieur le Maire répond que certains agents avaient une prime annuelle qui était faible aujourd'hui elle sera plus importante car comprise dans l'IFSE mais également dans le CIA qui lui pourra évoluer. Cela permet à certain de retrouver dans leur mensualisation une prime annuelle qu'il n'avait pas jusqu'à présent.**

**Par ailleurs, Monsieur le Maire précise que le Complément Indemnitaire Annuel au sein de la Fonction Publique d'Etat est plafonné à 15% du plafond global du RIFSEEP. Cette obligation n'est pas transposable à la Fonction Publique Territoriale. De ce fait, il sera important de revoir le plafond du Complément Indemnitaire Annuel par la suite.**

**Monsieur Jean-Marc MASSE précise qu'au sein de la Fonction Publique d'Etat il existe une enveloppe pour le Complément Indemnitaire Annuel et que ne peuvent prétendre à une part de cette enveloppe seulement les agents méritants. De ce fait, certains agents n'ont pas de CIA, ce n'est pas une obligation. Il ajoute que si un agent n'a pas de CIA en fin d'année cela pourra permettre aux agents les plus méritants d'en avoir un plus conséquent.**

**Par ailleurs, Monsieur Jean-Luc FOURNIER demande comment sont évalués les agents. Monsieur le Maire indique que les éléments classiques de l'évaluation sont pris en compte comme l'assiduité, les compétences, l'investissement etc. Il ajoute que le Complément Indemnitaire Annuel sera défini en concertation avec les adjoints compétents.**

Envoyé en préfecture le 22/01/2021

Reçu en préfecture le 22/01/2021

Affiché le

Berger  
Levrault

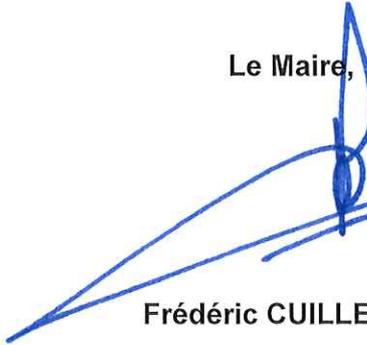
N°2021-005

Ressources Humaines – Mise à jour de l'application du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Approbation et autorisation de signer  
ID : 045-214502692-20210118-2021\_\_005-DE

*Pour extrait certifié conforme*

A Saint-Ay, le **21 JAN, 2021**

Le Maire,



**Frédéric CUILLERIER**

Certifié exécutoire  
Compte-tenu de la transmission en Préfecture le  
Et de l'affichage le  
Pour le Maire,  
La Directrice Générale des Services,

Célia VALERO.