



**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS
DE LA COMMUNE D'HENNEBONT**

Séance Publique du 27 février 2020

Objet de la délibération

**REGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP) MISE EN PLACE DU COMPLEMENT
INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Le vingt sept février deux mille vingt à 18h30, séance ordinaire du Conseil Municipal de la Commune d'HENNEBONT réuni au lieu de ses séances, sous la présidence de Monsieur André HARTEREAU, Maire.

Etaient présents :

André HARTEREAU, Michèle DOLLÉ, Nadia SOUFFOY, Marie-Françoise CÉREZ, Claudine CORPART, Yves GUYOT, Caroline BALSSA, Thierry FALQUERHO, Roselyne MALARDÉ, Pascal LE LIBOUX, Anne LAVOUÉ, Philippe PERRONNO, Nolwenn LE ROUZIC, Françoise BARJONET MOY, Jean-François LE CORFF, Serge GERBAUD, Guénaëlle LE HIN, Fabrice LEBRETON, Martine JOURDAIN, Alain HASCOET, Sylvie SCOTÉ, Franck LE GOURRIÉREC, Gwendal HENRY, Stéphanie LETELLIER, Joël TRÉCANT

Absents excusés ayant donné pouvoir :

Stéphane LOHÉZIC à Pascal LE LIBOUX, Julian PONDAVEN à Franck LE GOURRIÉREC, Frédéric TOUSSAINT à Yves GUYOT, Jacques KERZERHO à Alain HASCOET, Xavier POUREAU à Guénaëlle LE HIN

Absent(s) :

Marc LE BOUHART, Michaël BEAUBRUN

Monsieur le Président déclare la séance ouverte et prie les Conseillers Municipaux de désigner l'un des membres du Conseil pour Secrétaire **Monsieur LE CORFF Jean-François** désigné(e) pour remplir ces fonctions, les accepte et prend place au bureau en cette qualité.

Direction Générale des Services

N° 2020.02.030

REGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP) MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Rapporteur : Michèle DOLLÉ

La Commune par délibération en date 29 juin 2017 a réformé son régime indemnitaire existant et fixé les conditions de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertises et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le 26 juillet 2017, le Préfet du Morbihan a formé recours gracieux contre cette délibération considérant qu'elle méconnaît les dispositions de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, en ce que la commune d'Hennebont ne pouvait instaurer un nouveau régime indemnitaire composé d'une indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (IFSE) sans prévoir de façon concomitante un complément indemnitaire annuel (CIA).

Ce recours a été rejeté par la Ville d'Hennebont le 7 septembre 2017 considérant que l'instauration du CIA revêtait un caractère facultatif.

Par un déféré enregistré auprès du tribunal administratif de Rennes en date du 13 novembre 2017, le préfet du Morbihan a demandé l'annulation de la délibération du 29 juin 2017.

Par un jugement en date du 19 décembre 2019 le Tribunal Administratif de Rennes décide que :

- La délibération du 29 juin 2017 du Conseil Municipal d'Hennebont est annulée ainsi que la décision de rejet du recours gracieux formé par le préfet du Morbihan à l'encontre de cette délibération
- Les conclusions présentées par la Commune d'Hennebont au titre de l'article L761-1 du code de justice administrative sont rejetées
- Le jugement sera notifié au Préfet et à la Commune.

Compte tenu de l'annulation de la délibération du 29 juin 2017, il y a lieu de redonner un cadre juridique au régime indemnitaire de la Ville. Le comptable public de la Ville, sollicité sur ce sujet, demande que le Conseil Municipal délibère au plus tôt. Tenant compte que les dispositions inscrites dans la délibération de juin 2017 n'ont pas appelé d'autres remarques au titre du contrôle de la légalité, il est proposé de les reprendre dans les mêmes termes et d'y introduire une nouvelle partie au sein du chapitre II « mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) » en remplacement du texte initial. Le chapitre III donnera la date de prise d'effet de ces dernières dispositions à savoir la date à laquelle la présente délibération sera exécutoire.

Compte tenu de l'« urgence » de redélibérer pour permettre le paiement par le comptable public du régime indemnitaire inclus dans les salaires des agents et en l'attente d'une réflexion plus conséquente à mener avec l'encadrement, les agents et les représentants du personnel, il est proposé de permettre par le CIA de prendre en compte l'engagement des agents dans des situations particulières ponctuelles telles que la prise en compte de responsabilités supérieures et/ou une charge de travail en forte progression. Il s'agit d'intégrer au sein de cette délibération les

dispositions déjà adoptées par le Conseil Municipal lors de sa séance du 28 mars 2019 après avis du Comité technique en date du 1^{er} mars de la même année.

Le régime indemnitaire est un élément accessoire à la rémunération ; il constitue un complément de traitement non-obligatoire, qui doit être institué par décision de l'organe délibérant.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 instaure pour la Fonction Publique d'État un nouveau Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction Publique d'État pour devenir le nouvel outil indemnitaire de référence applicable à tous les fonctionnaires.

Le régime indemnitaire de la Fonction Publique Territoriale est bâti sur celui existant pour la Fonction Publique d'État, au titre du principe de parité ; il est, donc, impacté par cette simplification. En effet, l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que l'assemblée délibérante de chaque collectivité fixe, après avis du comité technique, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

- une part fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
- une part variable : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature mais ils sont cumulables avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (revalorisation points d'indice...)
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail
- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés,
- les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail
- la NBI (nouvelle bonification indiciaire)
- l'indemnité de résidence
- la prime de responsabilité des emplois fonctionnels

Il a pour finalité de :

- favoriser une équité de traitement, en prenant comme référence, la similitude des fonctions ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- maintenir l'attractivité de la commune d'Hennebont dans sa politique de recrutement.

La transposition des corps et emplois dans ce nouveau dispositif se fait selon un mécanisme d'adhésion par publication d'arrêtés fixant pour chaque ministère la liste des corps et emplois concernés. Le calendrier initial de transposition prévoyait une entrée en vigueur totale au plus tard le 1er janvier 2017 ; cette date a été repoussée pour certains corps.

Dans l'attente de la transposition totale des corps et emplois dans le nouveau dispositif, la Direction Générale des Collectivités Locales a introduit la notion de « délai raisonnable » pour mettre en place le RIFSEEP.

Ce « délai raisonnable » a permis une réflexion approfondie sur les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, particulièrement la cotation des postes. Elle a également conforté la municipalité dans son

attention portée aux discussions avec les partenaires sociaux. Et, elle a souhaité abonder le régime déjà existant.

I. Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

Article 1. – Le principe :

L'I.F.S.E vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Article 2. – Les bénéficiaires :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel intervenant sur emplois permanents vacants.

Les agents de droit privé et vacataires ne sont pas concernés par ce régime indemnitaire.

Article 3. – La répartition des emplois dans des groupes de fonctions :

Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels réglementaires suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

La réflexion menée au regard de ces critères pour déterminer le niveau de chaque poste a abouti à :

- fixer 4 catégories,
- déterminer 3 groupes par catégorie,
- développer des sous critères et indicateurs pour mesurer au mieux le groupe auquel appartient chaque poste.

Les critères, sous critères et indicateurs utilisés sont présentés en annexe de la présente délibération.

Article 4. – Détermination des montants :

Chaque part du RIFSEEP correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération ; ces montants plafonds correspondent à ceux applicables aux fonctionnaires de l'Etat et évoluent dans les mêmes conditions qu'eux.

Les montants indiqués 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.

Le montant de l'IFSE correspondant aux fonctions est fixé en application des critères ci-dessus et développés en annexe, dans la limite du plafond annuel maximal fixé pour le groupe de fonctions correspondant.

Montant du régime indemnitaire

Catégorie	Groupe	IFSE		Montant maximal	CIA	
		par mois	par an		Par mois	Plafond/an
C	Groupe 3	310 €	3 720 €	10 800 €	31.00 €	372.00 €
	Groupe 2	342 €	4 104 €	11 340 €	34.20 €	410.40 €
	Groupe 1	410 €	4 920 €	11 340 €	41.00 €	492.00 €
B	Groupe 3	424 €	5 088 €	14 650 €	42.40 €	508.80 €
	Groupe 2	485 €	5 820 €	16 015 €	48.50 €	582.00 €
	Groupe 1	562 €	6 744 €	17 480 €	56.20 €	674.40 €
A	Groupe 3	587 €	7 044 €	20 400 €	58.70 €	704.40 €
	Groupe 2	667 €	8 004 €	25 500 €	66.70 €	800.40 €
	Groupe 1	787 €	9 444 €	25 500 €	78.70 €	944.40 €
A Cadre membre du comité de direction	Groupe 3	807 €	9 684 €	32 130 €	80.70 €	968.40 €
	Groupe 2	1 148 €	13 776 €	36 210 €	114.80 €	1377.60 €
	Groupe 1	1 298 €	15 576 €	36 210 €	129.80 €	1557.60 €

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale

Article 5. – Transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

Article 5-1. – Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

Selon l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ». Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature.

Aussi, pour les agents qui bénéficient désormais de l'IFSE, leur régime indemnitaire précédent est abrogé.

Article 5-2. – La garantie accordée aux agents :

Afin de faire bénéficier l'ensemble des agents de ce nouveau régime indemnitaire, 2 régimes juridiques sont prévus par la présente délibération et coexisteront jusqu'à la publication des arrêtés de transposition pour l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux.

Agents dont le grade est soumis à l'application du RIFSEEP

Lorsque la détermination du groupe du poste occupé par un agent aboutit à ce qu'il bénéficie d'un régime indemnitaire inférieur à celui dont il dispose jusqu'à présent, ce montant sera maintenu à titre individuel.

L'article 6 du décret du 2014-513 du 20 mai 2014 précise ainsi « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent».

Agents dont le grade n'est pas soumis à l'application du RIFSEEP

La commune compte dans ses effectifs des grades non encore concernés par cette réforme (certains cadres d'emplois de la filière culturelle, sportive, technique, sociale) ou pas concernés (police municipale).

Elle doit conserver en l'état les régimes indemnitaires de ces agents dans l'attente de la parution des textes.

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront, au moins, le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions, ou que le RIFSEEP soit transposé dans son cadre d'emploi ou pour son grade. Cette garantie ne fait pas obstacle, le cas échéant, à une revalorisation du montant du régime indemnitaire perçu par l'intéressé.

Si le montant du groupe auquel appartient le poste de l'agent est supérieur à celui perçu précédemment, l'agent se verra attribuer ce montant, sous réserve du butoir de son régime indemnitaire actuel.

Agents contractuels en place sur emploi non permanent

Pour ces agents, les montants du régime indemnitaire et/ou de la prime annuelle qui leur sont alloués leur sont maintenus à titre individuel, avec application des règles relatives aux temps de travail et absences, sur la base de la prime et du régime indemnitaire que percevaient les agents titulaires.

Article 6. – Le réexamen du montant du régime indemnitaire :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Ce réexamen permet de vérifier si des évolutions sont intervenues et de nature à modifier la cotation du poste, dans un sens ou dans l'autre, au regard des critères déclinés en annexe de la présente délibération.

Article 7. – Les modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire en cas d'éloignement du service

Les congés, jours de formation, accidents de travail, maladies professionnelles, congé maternité, paternité et d'adoption, temps d'interventions syndicales, temps consacré au COS, don du sang, ne font l'objet d'aucune perte de régime indemnitaire.

En cas de maladie ordinaire, le régime indemnitaire ne sera pas impacté pour un premier arrêt, sur une durée de cinq jours maximum.

En cas de maladie ordinaire pour les arrêts suivants, ou au-delà du 5^{ème} jour du premier arrêt, le régime indemnitaire sera versé à 50% sur un mois.

Au-delà d'un arrêt d'un mois, le régime indemnitaire sera versé dans son intégralité.

Pour le calcul des arrêts maladie ordinaire, la période de référence est l'année civile.

Parallèlement, la collectivité organisera le contrôle des arrêts maladie.

Article 8. – Evolutions du régime indemnitaire en cas de changement de service :

En cas de mobilité choisie : l'agent bénéficie du régime indemnitaire lié à ses nouvelles fonctions.

En cas de mobilité non choisie (hors sanction ou insuffisance professionnelle) : l'agent bénéficie du régime indemnitaire le plus favorable entre son ancien et son nouveau poste.

Dans le cadre de sanction ou d'insuffisance professionnelle : l'agent bénéficiera du régime indemnitaire correspondant à ses nouvelles fonctions.

Article 9. – Périodicité de versement du régime indemnitaire :

Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

II. Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Le CIA prendra en compte l'engagement des agents dans des situations particulières ponctuelles telle que la prise en compte de responsabilités supérieures et/ou une charge de travail en forte progression. Il s'agit de prendre en compte au sein de cette délibération les dispositions déjà adoptées par le Conseil Municipal lors de sa séance du 28 mars 2019 après avis du Comité technique en date du 1^{er} mars de la même année. Cette disposition est notamment utilisée lorsqu'un agent assume, au titre de son engagement personnel, le remplacement de son supérieur au-delà d'un mois et/ou que le service s'est trouvé en difficulté sur une période longue.

Article 10 – Critères d'attribution :

- Prise de responsabilités supérieures sur une durée dépassant 1 mois
- Charge de travail en forte progression sur une durée dépassant 1 mois

L'attribution du C.I.A. durera le temps de la situation exceptionnelle.

Article 11 – Décision d'attribution :

La décision d'attribution appartient à l'autorité territoriale ou au Directeur Général des Services ou en son absence le cadre de Direction le remplaçant, sur proposition du supérieur hiérarchique, après analyse du Directeur des Ressources Humaines. Cette décision prendra la forme d'un arrêté individuel.

Article 12 – Montants du C.I.A. :

Le montant maximal de ce complément indemnitaire ne pourra excéder 10 % de l'Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise (I.F.S.E.).

Le plafond du C.I.A. versé correspond aux montants maximum définis pour la collectivité, indiqués dans le tableau intégré à l'article 4 de la présente délibération.

Le CIA attribué au cours de l'année N sera versé en une seule fois au mois de janvier N + 1

III. Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er juillet 2017.

Toutefois les dispositions relatives au CIA prendront effet dès que la présente délibération aura acquis un caractère exécutoire.

IV. Protocole d'accord avec les représentants du personnel

La présente délibération est complétée du protocole d'accord entre la ville et les représentants du personnel.

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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'État,

VU l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

VU la circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C en date du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P.

VU l'avis favorable du Bureau municipal du 29 mai 2017,

VU l'avis défavorable du Comité Technique des 29 mai et 9 juin 2017 relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent,

VU l'avis favorable de la Commission Ressources du 12 juin 2017.

VU la délibération du 29 juin 2017,

VU le jugement du Tribunal Administratif en date du 19 décembre 2019,

VU l'avis favorable du Bureau municipal du 3 février 2020,

VU l'abstention du Comité Technique en date du 5 février 2020,

VU l'avis favorable de la Commission Ressources du 10 février 2020,

VU le rapport présenté,

Considérant les éléments ci-dessus ;

- ➔ **APPLIQUE** le régime indemnitaire selon les modalités et sur la base des montants décrits ci-dessus et en annexe de la présente délibération,
- ➔ **PREND CONNAISSANCE** qu'il appartient à Monsieur le Maire de fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent,
- ➔ **DIT QUE** la dépense sera inscrite au Budget au compte : chapitre 012 "Charges de personnel".

Délibération adoptée par 27 voix Pour et 0 voix Contre, 3 Abstention(s).

Le registre dûment signé
Pour extrait certifié conforme
Le Maire,

André HARTEREAU