N° 21 04 05

Département de Loire-Atlantique

Arrondissement de Saint-Nazaire

Ville de PORNICHET

Date de convocation

8 avril 2021

Date du Conseil Municipal

14 AVRIL 2021

Nombre de conseillers

En exercice 33

Présents---- 31

Votants ----- 33

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

Publié le :

Certifié exact,
Le Maire,

Jean-Claude PELLETEUR

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille vingt et un,
Le quatorze avril, à dix-neuf heures,
Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni au Centre des Congrès – Hall des paris conformément à l'article 6 de la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 modifiée par la loi n°2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence jusqu'au 1er juin 2021, en présence de journalistes et d'agents municipaux justifiant d'un motif professionnel, les débats ont été retransmis en direct de manière électronique, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude PELLETEUR, Maire.

Étaient présents les Conseillers Municipaux : MM. et Mmes PELLETEUR, MARTIN, DONNE, LE PAPE, LOILLIEUX, RAHER, DESSAUVAGES, GUGLIELMI, TESSON, GILLET, JARDIN, CAUCHY, BOUYER, DAGUIZE, CHUPIN, MORVAN, GUINCHE, ALLANIC, MANENT, SIGUIER, GARRIDO, CAZIN, PRUKOP, DOUCHIN, LE FLEM, DUPONT-BELOEIL, JOUBERT, NICOSIA, ROBERT, BELLIOT, FRAUX.

A l'exception de :
Monsieur BEAUREPAIRE qui a donné pouvoir à Madame PRUKOP.
Madame DIVOUX qui a donné pouvoir à Monsieur JOUBERT.

Formant la majorité des membres en exercice.

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

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

RAPPORTEUR : Madame MARTIN, adjointe au Maire

EXPOSE :

La rémunération des agents territoriaux est composée d'une part d'un traitement indiciaire, qui dépend du grade et de l'échelon détenu par l'agent, et d'autre part d'un régime indemnitaire, qui comprend des primes et indemnités selon les missions exercées. Le régime indemnitaire fait partie intégrante de la politique salariale définie par chaque Collectivité, après avis du Comité Technique.

Dans le cadre de sa politique de ressources humaines, la Ville de Pornichet avait instauré, par délibération du 8 mars 2017, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), modifié par délibération du 19 décembre 2018, conformément au décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'Etat.

De nouvelles négociations sociales ont été conduites entre octobre 2020 et mars 2021 afin d'échanger sur le Régime Indemnitaire. Suite à 6 réunions de dialogue social, et après consultation du Comité Technique le 26 mars 2021, il est proposé au Conseil Municipal d'approuver les dispositions suivantes :

A / Principe

Le RIFSEEP est composé en deux parties :

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

1- IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du Régime Indemnitaire. Chaque emploi de la Collectivité est réparti au sein de groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

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

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

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

Il est notamment proposé d'instituer deux nouveaux sous-groupes de fonctions (2.4. et 3.1.2.) pour assouplir la cartographie interne des métiers et faciliter le déroulement de carrière des agents de catégorie C en C+ et en B.

Un montant d'IFSE cible minimum, et un maximum, sont ensuite déterminés pour chaque fonction, dans la stricte limite du plafond indemnitaire imposé par l'Etat. Le montant cible minimum correspond au montant du régime indemnitaire forfaitaire en cours au 30 avril 2021 majoré de 20 € bruts par personne et par mois à compter du 1er mai 2021, pour les bénéficiaires cités ci-dessous en point B. Une seconde majoration de 10 € bruts mensuels par agent sera effective à compter du 1er janvier 2023, ainsi qu'une troisième majoration de 10 € bruts mensuels par agent à compter du 1er janvier 2025, comme indiqué dans le tableau ci-annexé.

2- CIA

Le CIA permet quant à lui de :

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

Il est proposé de maintenir les dispositions en vigueur relatives au CIA pour les fonctionnaires territoriaux exerçant une fonction appartenant aux fonctions 1.1, 1.2, 1.3, 2.1.1 et 2.2 de la cartographie interne des métiers (cf annexe 1).
Afin de mesurer la valeur professionnelle de l'agent, et donc de moduler le montant du CIA, les indicateurs et critères spécifiés dans la grille du compte rendu interne d'entretien professionnel seront pris en considération.

Par conséquent, l'évaluateur émettra, lors de l'entretien professionnel annuel, un avis sur le montant du CIA de l'agent évalué, dans une fourchette de 0 à 100 % de la somme maximale pouvant être attribuée dans son groupe de fonctions. Le montant attribué à un agent pourra donc varier d'une année sur l'autre.
Un montant de CIA minimum (0 €) et maximum (588 € par an) est fixé pour chaque fonction concernée (cf annexe 1), dans la stricte limite du plafond indemnitaire imposé par l'Etat.

B / Bénéficiaires

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

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

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

Les agents de la filière Police Municipale n'étant pas concernés par le RIFSEEP, ils percevront le Régime Indemnitaire décrit au point H.

C / Modalités de versement

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

Le CIA est versé annuellement. Afin de synchroniser la procédure des entretiens d'évaluation professionnelle et celle d'attribution du CIA, les résultats de l'évaluation professionnelle de l'année N donneront droit au versement du CIA au mois de mars de l'année N+1.
Les montants de l'IFSE et du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

D / L'absence et ses répercussions sur le Régime Indemnitaire

Comme actuellement, pour tous les motifs d'absence pour raison de santé, l'IFSE suivra le sort du traitement. Ainsi, l'IFSE sera réduite à due proportion lors du passage à demi-traitement des agents, après 3 mois de congé maladie ordinaire, etc.
En revanche, il est proposé de supprimer la déduction sur le Régime Indemnitaire en cas d'absentéisme, qui avait été institué en 2010.

E / Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur

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

F / IFSE sujétion

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

G / La périodicité de réexamen

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

H / Cas particulier du Régime Indemnitaire des agents de la filière Police Municipale

Les agents de la filière Police Municipale ne sont pas concernés par la mise en place du RIFSEEP (non prévu à l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014). Leur Régime Indemnitaire actuel est par conséquent conservé. Ainsi, conformément aux décrets n°2000-45 du 20 janvier 2000 et n°2006-1397 du 17 novembre 2006, ces agents continueront à bénéficier, au titre du Régime Indemnitaire, de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction suivante :

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

Dans un souci d'équité et de respect de la cartographie interne des métiers, le responsable du service de la Police Municipale, en sa qualité d'agent cartographié dans la fonction 1.3, perçoit une majoration éventuelle de son indemnité spéciale au même titre que les cadres des autres filières susceptibles de bénéficier du CIA et dans les mêmes conditions (cf point A2). Ne pouvant toutefois pas bénéficier du CIA (filière Police Municipale non concernée), son indemnité spéciale mentionnée précédemment est majorée le cas échéant.

D'autre part, les agents du cadre d'emplois des agents de Police Municipale et ceux du cadre d'emplois des chefs de service de Police Municipale jusqu'à l'indice brut 380 bénéficieront désormais de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (cf décret n°2002-61 du 14 janvier 2002) afin de percevoir les revalorisations prévues au 1er mai 2021, au 1er janvier 2023 et au 1er janvier 2025 (cf point A1 de la présente délibération). Les agents du cadre d'emplois des chefs de service de Police Municipale percevront les mêmes augmentations via l'indemnité spéciale mentionnée précédemment.

Enfin, les agents de catégorie C de la filière Police Municipale concernés par une sujétion (formateur interne, assistant de prévention) bénéficieront également de l'IAT (cf point F de la présente délibération).

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

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

J / Régisseurs

Une part supplémentaire de l'IFSE est attribuée aux régisseurs d'avances et de recettes (intitulée IFSE régie), conformément à la délibération du 19 décembre 2018. Son montant est basé sur le barème fixé par la règlementation en vigueur (cf arrêté du 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes). Elle sera versée annuellement, comme indiqué dans le tableau ci-annexé, en complément de la part d'IFSE prévue dans le groupe d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds règlementaires prévus.

DELIBERATION :

⇨Vu le Code général des collectivités territoriales,
⇨Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment l'article 20,
⇨Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 88 et 59,
⇨Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
⇨Vu les décrets n°2000-45 du 20 janvier 2000 et n°2006-1397 du 17 novembre 2006, relatifs au Régime Indemnitaire des agents de la filière Police Municipale,
⇨Vu l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents,
⇨Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'Indemnité d'Administration et de Technicité,
⇨Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'Etat,
⇨Vu les arrêtés ministériels d'application du RIFSEEP pour chaque cadre d'emplois,
⇨Vu la délibération n°17.03.01 du Conseil Municipal en date du 8 mars 2017 relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
⇨Vu la délibération n°18.12.16 du Conseil Municipal en date du 19 décembre 2018 relative aux modifications du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
⇨Vu l'avis du Comité Technique de la Ville de Pornichet en date du 26 mars 2021,
⇨Vu l'avis de la Commission finances et affaires générales en date du 7 avril 2021,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et se prononçant conformément aux articles L2121-20 et L2121-21 du Code général des collectivités territoriales.

DECISION :

Le Conseil Municipal, par 28 votes pour et 5 abstentions (Monsieur JOUBERT, Madame DIVOUX, Monsieur NICOSIA, Madame ROBERT et Madame FRAUX),

- Modifie les montants du RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessus et conformément à l'annexe 1 de la présente délibération, avec effet au 1er mai 2021, puis au 1er janvier 2023, et enfin au 1er janvier 2025.
- Précise que l'indemnité de responsabilité des régisseurs sera versée annuellement via l'IFSE régie, conformément aux taux fixés par l'arrêté ministériel, et qu'elle fera l'objet d'un ajustement automatique lorsqu'elle sera revalorisée ou modifiée par un texte règlementaire.
- Autorise Monsieur le Maire, ou Madame MARTIN, au moyen d'un arrêté individuel qui sera notifié à l'agent, à procéder aux attributions du RIFSEEP, dans le respect des principes définis ci-dessus.
- Décide que le montant de l'IFSE suivra le sort du traitement en cas d'absence pour raison de santé.
- Décide que les montants du RIFSEEP feront l'objet d'un ajustement automatique lorsqu'ils seront revalorisés ou modifiés par un texte règlementaire.
- Précise que les crédits nécessaires au RIFSEEP sont inscrits au budget de fonctionnement de la Collectivité.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits,
Pour extrait certifié conforme,
Le Maire,

MAIRIE DE PORNICHET
LOIRE-ATLANTIQUE

Jean-Claude PELLETEUR

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de 2 mois à compter de sa publication ou notification. La juridiction administrative compétente peut aussi être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr.