

L'an deux mille seize, le 6 avril à 18 heures, le Conseil Municipal de Cenon, sur convocation de Monsieur le Maire en date du 31 mars, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Alain DAVID, Maire

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 35
Nombre de pouvoirs : 3

Nombre de conseillers présents : 30
Nombre de conseillers votants : 33

Présents :

Alain DAVID, Jean-François EGRON, Laïla MERJOU, Jean-Paul DELPECH, Huguette LENOIR, Dominique ASTIER, Marie HATTRAIT, Max GUICHARD, Eliane BARTHELEMY, Bernard TRAINAUD, Fernanda ALVES, Fabrice MORETTI, Hürizet GÜNDER, Jean-Marc SIMOUNET, Marie-Josèphe CAZENAVE, Michèle LIMOUZIN, Bernard FAVRE, Gérard CASTAIGNEDE, Danielle MIRAMONT, Seye SENE, Anne LAOUILLEAU, Patrice BUQUET, Marie-Christine BOUTHEAU, Thierry NATIVEL-FONTAINE, Kadiatou BAH, Laurent PERADON, Philippe TARDY, Noël HARDOUIN, Anabela PEREIRA, Christine HERAUD.

Absents ou excusés :

Marie-Ange BAKOSSA MANANDJI ayant donné pouvoir à Marie-Christine BOUTHEAU, Cihan KARA ayant donné pouvoir à Jean-François EGRON, Saïd SAÏDANI, Déborah SANCHO, Philippe DANTAS ayant donné pouvoir à Philippe TARDY.

Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)

Le décret n°2014-513 du 20 Mai 2014 a instauré un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel au sein de la Fonction Publique d'Etat (RIFSEEP).

Le dispositif est ainsi fondé :

- sur la nature des fonctions exercées par les agents et leurs expériences professionnelles, donnant lieu au versement de l'Indemnité de Fonction, de Sujétions, et d'Expertise (IFSE).
- sur la manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Ce nouveau régime indemnitaire est transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Dans le cadre du Contrat de Progrès Social, la collectivité a souhaité actualiser le régime indemnitaire de la ville avec pour objectifs :

- améliorer le pouvoir d'achat des agents,
- harmoniser les conditions d'attributions entre filière dans une perspective d'équité de traitement des agents, notamment à l'intérieur de la catégorie C
- valoriser selon leur niveau de responsabilité les cadres de la collectivité de catégorie A, B et C occupant leurs fonctions, en lien avec le nouvel organigramme
- instaurer l'IFSEEP (Indemnités liées aux fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel) composées, d'une part liée à la fonction et d'une part liée à l'engagement et à la manière de servir ;
- situer le régime indemnitaire de Cenon dans la moyenne des villes de la métropole de façon à conserver notre attractivité

Le complément lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir dépendra de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs en lien avec l'entretien professionnel. En effet le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Il sera mis en place au sein de la collectivité en 2017.

La présente délibération ne porte donc que sur les critères applicables au versement de l'IFSE.

Définition du principe

L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice de fonction et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

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

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de son affichage et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre les différents groupes de fonction au vu des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et 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.

Ces groupes (ou cotations) ont fait l'objet d'une présentation et d'un avis du Comité Technique le 8 Décembre 2015 puis d'un conseil municipal le 16 Décembre 2015. Cette instance a été précédée de nombreuses réunions avec les représentants du personnel qui se sont poursuivies dès le début de l'année, conformément aux engagements pris avec le contrat de progrès social.

I. Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur et précisées dans le tableau joint en annexe 1, une telle indemnité a été instaurée pour les corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois énumérés dans ce tableau.

Chaque cadre d'emplois bénéficie du nouveau régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence de l'Etat. L'application pour les autres cadres d'emplois se fera au plus tard le 1^{er} Janvier 2017.

Par conséquent, pour les cadres d'emplois qui ne sont pas encore concernés par la mise en place du RIFSEEP, les critères validés au conseil municipal du 16 décembre s'appliquent néanmoins à compter du 1^{er} Mai 2016 et se substituent à ceux validés précédemment (délibérations 2010/79, 2005/19, 2004/62, 2009/87).

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, à temps complet, non complet et partiel.

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application d'une nouvelle réglementation, son montant indemnitaire antérieur pourrait lui être maintenu en application de l'article 88 de la loi n° 84 -53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Les fonctionnaires de la commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article 111 de la loi 84-53 sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations ayant instauré ces avantages.

II. Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de l'indemnité est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité ou de l'établissement sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en niveau de responsabilité et d'expertise, ou de sujétions particulières auxquelles les agents peuvent être exposés, selon les critères suivants :

- Pour les catégories A et B, considérant N le Directeur Général des Services

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
N-1	Cadres dirigeants exerçant des missions stratégiques de conception et de pilotage de projets transverses
N-2	Responsabilité et organisation d'une direction
N-3	Management et pouvoir décisionnel concernant le fonctionnement quotidien du service et le suivi des projets Encadrement intermédiaire ayant pour mission de seconder le Directeur
N-4	Soutien et intérim du chef de service Projets et missions nécessitant une technicité et une autonomie importante

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de son affichage et de sa réception par le représentant de l'Etat.

CONSEIL MUNICIPAL DU 6 AVRIL 2016
DELIBERATION N° 2016-25

Il est proposé que les montants de référence pour les cadre d'emplois soient fixés à :

ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT	PLAFONDS INDICATIF
Groupe 1	Cadres dirigeants exerçant des missions stratégiques de conception et de pilotage de projets transverses	0	36 210 €	36 210 €
Groupe 2	Responsabilité et organisation d'une direction	0	32 130€	32 130 €
Groupe 3	Management et pouvoir décisionnel concernant le fonctionnement quotidien du service et le suivi des projets Encadrement intermédiaire ayant pour mission de seconder le Directeur	0	25 500€	25 500 €
Groupe 4	Soutien et intérim du chef de service Projets et missions nécessitant une technicité et une autonomie importante	0	20 400€	20 400 €

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS
Groupe 1	Responsabilité et organisation d'une direction	0	17 480€	17 480 €
Groupe 2	Management et pouvoir décisionnel concernant le fonctionnement quotidien du service et le suivi des projets Encadrement intermédiaire ayant pour mission de seconder le Directeur	0	16 015€	16 015 €
Groupe 3	Soutien et intérim du chef de service Projets et missions nécessitant une technicité et une autonomie importante	0	14 650€	14 650 €

EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS
Groupe 1	Responsabilité et organisation d'une direction	0	17 480€	17 480 €
Groupe 2	Management et pouvoir décisionnel concernant le fonctionnement quotidien du service et le suivi des projets Encadrement intermédiaire ayant pour mission de seconder le Directeur	0	16 015€	16 015 €

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de son affichage et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Groupe 3	Soutien et intérim du chef de service Projets et missions nécessitant une technicité et une autonomie importante	0	14 650€	14 650 €
----------	---	---	---------	----------

ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS
Groupe 1	Responsabilité et organisation d'une direction	0	17 480€	17 480 €
Groupe 2	Management et pouvoir décisionnel concernant le fonctionnement quotidien du service et le suivi des projets Encadrement intermédiaire ayant pour mission de seconder le Directeur	0	16 015€	16 015 €
Groupe 3	Soutien et intérim du chef de service Projets et missions nécessitant une technicité et une autonomie importante	0	14 650€	14 650 €
TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIF
Groupe 1	Direction des services techniques – Direction adjointe des services techniques	0	11 880€	11 880 €
Groupe 2	Management et pouvoir décisionnel concernant le fonctionnement quotidien du service et le suivi des projets Encadrement intermédiaire ayant pour mission de seconder le Directeur	0	11 090€	11 090 €
Groupe 3	Soutien et intérim du chef de service Projets et missions nécessitant une technicité et une autonomie importante	0	10 300€	10 300 €

- Pour les agents de catégorie C :

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Cotation 5	Agent de catégorie C occupant des fonctions de catégorie B
Cotation 4	Emploi d'agents de maîtrise étant en situation d'encadrement
Cotation 3	Maîtrise d'une technicité particulière ou complexe. Mise à jour constante de connaissances nécessaires à l'exécution
Cotation 2	Contraintes particulières : contact public difficile, contraintes horaires, travail isolé, pénibilité
Cotation 1	Exécutions de tâches – application de procédures

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de son affichage et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Il est proposé que les montants de référence pour les cadre d'emplois soient fixés à :

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS
Groupe 1	Agent de catégorie C occupant des fonctions de catégorie B	0	11 340€	11 340 €
Groupe 2	Maîtrise d'une technicité particulière ou complexe. Mise à jour constante de connaissances nécessaires à l'exécution Contraintes particulières : contact public difficile, contraintes horaires, travail isolé, pénibilité Exécutions de tâches – application de procédures	0	10 800€	10 800 €

OPERATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS
Groupe 1	Agent de catégorie C occupant des fonctions de catégorie B	0	11 340€	11 340 €
Groupe 2	Maitrise d'une technicité particulière ou complexe. Mise à jour constante de connaissances nécessaires à l'exécution Contraintes particulières : contact public difficile, contraintes horaires, travail isolé, pénibilité Exécutions de tâches – application de procédures	0	10 800€	10 800 €

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS
Groupe 1	Agent de catégorie C occupant des fonctions de catégorie B	0	11 340€	11 340 €
Groupe 2	Maitrise d'une technicité particulière ou complexe. Mise à jour constante de connaissances nécessaire à l'exécution Contraintes particulières : contact public difficile, contraintes horaires, travail isolé, pénibilité Exécutions de tâches – application de procédures	0	10 800€	10 800 €

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de son affichage et de sa réception par le représentant de l'Etat.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTION	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT	PLAFONDS INDICATIF
Groupe 1	<i>Asem ayant des responsabilités particulières – référent école</i>	0	11 340€	11 340 €
Groupe 2	<i>Asem</i>	0	10 800€	10 800 €

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

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'État.

III. Modulations individuelles

Les modulations individuelles feront l'objet d'un réexamen :

- 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 moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de l'indemnité sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, par

28 voix pour

4 abstentions

1 voix contre

- Autorise l'instauration d'une indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1^{er} mai 2016,
- Autorise le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE,
- Etend les critères d'attribution du Régime Indemnitaire comme définis ci-dessus aux cadres d'emploi non concernés par l'IFSE afin de garantir une équité et une cohérence entre les différents métiers et agents de la collectivité.
- Prévoit et inscrit au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

Fait et délibéré, les jour, mois et an que dessus.

Ont signé au registre les membres présents.


Alain DAVID
Maire de Cenon

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-213301195-20160406-2016-25-DCM-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 11/04/2016

Publication : 11/04/2016

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de son affichage et de sa réception par le représentant de l'Etat.