

**DEPARTEMENT DE LA MOSELLE  
CANTON DE MARANGE-SILVANGE  
COMMUNE DE NORROY-LE-VENEUR**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL  
SEANCE DU 19 mars 2018**

Conseillers élus : 15  
En exercice : 15  
Présents : 10  
Pouvoirs : 5  
Absents non excusés : 0  
Absents excusés : 0

Date de convocation : Le 13 mars 2018

**Étaient présents :** Mme Nathalie ROUSSEAU ; Mme Enza BAROTTE ; M. Pascal JOLIOT ; M. Dominique WEYANT ; Mme Roseline KLEIN-BELLUCO ; Mme Julie LAFFAY ; M. Christian SCHMITZ ; M. Christian FORFERT ; Mme. Hélène FAVRE MONNET ; M. David HEIB ;

**Absents excusés ayant donné procuration :** M. Gérard IMBS procuration à M. Dominique WEYANT ; Mme Véronique THILL procuration à Mme Roseline KLEIN-BELLUCO ; M. Claude NEVEUX procuration à Mme. Hélène FAVRE MONNET ; M. Nicolas ROQUEL procuration à Mme Nathalie ROUSSEAU ; Mme Cindy DOS REIS procuration à M. Pascal JOLIOT.

**Secrétaire de séance :** Mme Enza BAROTTE ;

Le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire sous la présidence de Mme Le Maire, Nathalie ROUSSEAU. Approbation par les membres du Conseil Municipal du compte rendu séance du précédent Conseil soit du 5 février 2018.

Mme Le maire ouvre la séance après s'être assurée que le quorum était atteint.

---

**DELIB 4.5-011/2018 : Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, et de l'Engagement Professionnel – RIFSEEP**

Madame Le Maire rappelle aux Membres du Conseil Municipal :

- VU** le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- 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 l'article 88 ;
- VU** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- VU** le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat ;
- VU** le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 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 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)
- VU** l'avis du Comité Technique en date du 16 février 2018 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 RIFSEEP aux agents territoriaux ;

**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 (RIFSEEP)**

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

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,
- le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

**I. Les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents : titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Adjoint technique
- ATSEM
- Adjoint Administratif

Accusé de réception en préfecture  
057-215705112-20180319-2018DEL011-DE  
Reçu le 21/03/2018



## II. L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - responsabilité de coordination
  - responsabilité de projet ou d'opération
  - responsabilité de formation d'autrui
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - connaissances
  - complexité
  - niveau de qualification
  - autonomie
  - initiative
  - diversités des tâches, des dossiers ou des projets
  - influence en motivation d'autrui
  - diversité des domaines de compétences
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - vigilance
  - responsabilité matérielle
  - valeur du matériel utilisé
  - confidentialité
  - relations internes
  - relations externes

## III. Montants de l'indemnité

Pour l'Etat, chaque part du régime indemnitaire est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

CATEGORIE C			
Groupe	Fonctions du poste	Critères	Montants annuels maxima
C1	Adjoint Administratif ATSEM	Encadrement : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité de coordination</li> <li>- Responsabilité de projet ou d'opération</li> <li>- Responsabilité de formation d'autrui</li> </ul> Technicité / expertise : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances</li> <li>- Complexité</li> <li>- Niveau de qualification</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Diversités des tâches, des dossiers ou projets</li> <li>- Influence en motivation d'autrui</li> <li>- Diversité des domaines de compétences</li> </ul> Sujétions particulières / degré d'exposition : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigilance</li> <li>- Responsabilité matérielle</li> <li>- Valeur du matériel utilisé</li> <li>- Confidentialité</li> <li>- Relations internes</li> <li>- Relations externes</li> </ul>	11 340 €

C2	Adjoint technique Agent d'entretien	Encadrement : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité de coordination</li> <li>- Responsabilité de projet ou d'opération</li> <li>- Responsabilité de formation d'autrui</li> </ul> Technicité / expertise : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances</li> <li>- Complexité</li> <li>- Niveau de qualification</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Diversités des tâches, des dossiers ou projets</li> <li>- Influence en motivation d'autrui</li> <li>- Diversité des domaines de compétences</li> </ul> Sujétions particulières / degré d'exposition : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigilance</li> <li>- Responsabilité matérielle</li> <li>- Valeur du matériel utilisé</li> <li>- Confidentialité</li> <li>- Relations internes</li> <li>- Relations externes</li> </ul>	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.

L'IFSE sera supprimé en cas de congés de longue maladie ou de longue durée à compter de la date de l'avis du comité médical.

#### **IV. Modulations individuelles**

##### **Part fonctionnelle (IFSE)**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait 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 ;

La part fonctionnelle de l'indemnité sera versée mensuellement.

##### **V. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : Complément indemnitaire annuel (CIA)**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du comité technique :

- Sens du Service Public
- Investissement personnel
- Capacité de travailler en équipe,

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

CATEGORIE C	
Groupes	Montants annuels maxima
C1	1 260 €
C2	1 200 €

Le CIA est versé annuellement.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. Il sera déterminé en fonction de l'entretien professionnel.

## **VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression**

Le montant individuel du CIA, après application des barèmes sera également reconsidéré en tenant compte des absences recensées durant l'année de référence (au 1<sup>er</sup> décembre année N-1 au 30 novembre de l'année N) comme suit :

- De 1 à 10 jours ouvrés d'absence, le montant restera inchangé
- A partir du 11<sup>ème</sup> jour : - 2% imputés sur le montant total par jour supplémentaire d'absence

Les absences présent en compte seront :

- la maladie ordinaire
- Les congés longue maladie et longue durée
- Les accidents du travail non imputable au service

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide :

**D'instaurer** l'IFSE selon les modalités définies ci-dessus.

**D'instaurer** le complément indemnitaire selon les modalités définies ci-dessus.

**D'autoriser** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.

**D'autoriser** le maintien intégral du montant antérieur des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats lors de la transposition en RIFSEEP.

**Que** les montants votés seront revalorisés dans les limites fixées par les textes de référence.

**De prévoir et d'inscrire** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

**VOTES :**

**12 POUR**

**3 ABSTENTIONS**

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Certifiée exécutoire par sa transmission à la Sous-Préfecture pour contrôle de la légalité le

Au registre suivent les signatures

Fait à Norroy Le Veneur, le 20/03/2018  
Mme Le Maire, N.ROUSSEAU

