



Extrait du Procès-Verbal des Délibérations du Conseil Municipal

L'an deux mille dix-sept et le jeudi 16 février 2017, à dix sept heures et cinquante huit minutes,
Les membres du conseil municipal de Morne-À-L'eau, convoqués le 08 février 2017, se sont réunis en la maison commune et sous la présidence de Monsieur Philipson FRANCFORT, Maire de la Commune de Morne-À-L'eau.

Etaient présents (26): Monsieur Philipson FRANCFORT, Madame Victoire JASMIN, Monsieur Ketty LABUTHIE, Madame Marcienne LORMEL-ARPEXAD, Monsieur Edouard FRANCIETTA, Madame Nita FOUCAN, Madame Sandra MANETTE, Monsieur Patrice RESEDEDANT, Madame Michelle MAKAI-A-ZENON, Monsieur Judex LACLOSSE, Madame Annette PRESSE, Madame Florise CANVOT-VINENT, Madame Dolorès BELAIR, Madame Laure PHAETON, Madame Marie-Chantale SAINT-SAUVEUR, Monsieur Patrick CORNELIE, Monsieur Aurel MIRRE, Madame Marie-Christine NANNETTE, Monsieur José ADELAIDE, Monsieur Saint-Hilaire DELOUMEAUX, Monsieur Georges HERMIN, Madame Nadia NEGRIT, Monsieur Léonard JERUL, Monsieur Joubert LUCE, Monsieur Jean DARTRON, Madame Annick VANONY.

Etaient Excusés (00):

Etaient représentés (03) : Monsieur Edmond MARCEL, Madame Sabrina GARES, Monsieur Jean BARDAIL.

Etaient absents (04): Monsieur Favrot DAVRAIN, Monsieur Klébert BLANCHE- MARIE, Madame Monique DELMESTRE, Madame Roselyne CARDOVILLE.

Conformément à l'article L2121-15 du Code général des collectivités territoriales, Monsieur Patrice RESEDEDANT a été désigné pour assurer le secrétariat.

Nombre de membres composant le Conseil Municipal : 33

Monsieur le Maire, ayant constaté la régularité de la procédure, est passé à l'examen de l'ordre du jour qui appelait notamment :

Délibération n°01-11-2017

Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.

Le RIFSEEP constitue le nouvel outil indemnitare de référence. Il remplace la plupart des primes et indemnités existantes pour toutes les catégories hiérarchiques de fonctionnaires et pour toutes les filières ; il est composé de deux parts :

- une indemnité principale, l'**Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**, dont le montant est fixé selon le niveau de responsabilité et le niveau d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ;
- un **Complément Indemnitare Annuel (CIA)**.

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitare de même nature. Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec l'IFTS, l'IAT et l'IEMP.

Le RIFSEEP se substitue, à compter du 1^{er} janvier 2016, à la prime de fonction et résultat (PFR) ainsi qu'à l'indemnité forfaitaire représentative des sujétions et travaux supplémentaires. Le comité technique a émis un avis favorable en date du 17 janvier 2017, pour 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 R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de Morne-à-l'eau.

LE 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 son article 20,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare 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 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat 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 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat 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 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat 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 en date du 17 janvier 2017 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 de la collectivité de Morne-à-l'eau,

Où l'exposé du Maire,

Et après en avoir délibéré,

DECIDE :

➤ **Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

1- Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (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.

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

Délibération n° 01-11-2017 : mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.



COURRIER ARRIVÉ LE:
22 FEV. 2017
 M/ PREFECTURE DE PONTE-À-PITRE

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

- **Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,**
- **Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,**
- **Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Les différents groupes d'emplois ont fait l'objet d'une cotation selon les critères 1, 2 et 3 ci-dessus énumérés. Pour chacun de ces critères, des indicateurs ont été retenus afin de caractériser le niveau d'expertise, de contraintes, et de sujétions des emplois. Ces cotations sont présentées en annexe de la présente délibération.

2- Les bénéficiaires :

Décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- (éventuellement) agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;

3- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

N.B. : La répartition des emplois en groupes de fonctions n'est donnée qu'à titre indicatif.

La collectivité ne peut délibérer que sur les cadres d'emplois existants au tableau des effectifs.

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Directrice générale des services Directeur général adjoint des services	36 210 €	22 310 €
Groupe 2	Directeur de cabinet Directeur/Directrice de service	32 130 €	17 205 €
Groupe 3	Juriste	25 500 €	14 320 €
Groupe 4	Chargée de mission	20 400 €	11 160 €

Délibération n° 01-11-2017 : mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Responsable d'établissement public	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	Adjoint de direction Responsable paie/carrière Responsable élections/recensements Responsable jeunesse/insertion	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	Instructeur ADS Coordinatrice enfance/jeunesse Assistante de direction chargée de relations internes Chargé de la commande publique	14 650 €	6 670 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	Adjoint de direction	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	Coordonnateur jeunesse/insertion	14 650 €	6 670 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Responsable hygiène et sécurité Coordonnateur Responsable du restaurant administratif Chef d'équipe Responsable de restaurant scolaire	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €	6 750 €

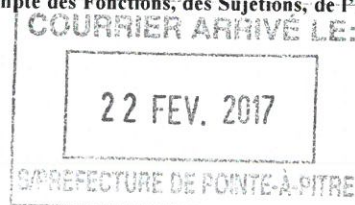
Délibération n° 01-11-2017 : mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.



REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Adjoint de direction Responsable de cellule/service Adjoint du responsable parc auto Chargé de communication Régisseur Chargé de la gestion administrative du personnel Coordinatrice périscolaire Coordonnateur d'entretien des locaux	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution Agent d'accueil	10 800 €	6 750 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Coordonnateur Responsable estimation des travaux Responsable qualité Chef d'équipe Responsable adjoint de production Responsable maintenance Agent responsable des interventions Responsable de restaurant scolaire Coordonnateur d'entretien des locaux	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	6 750 €

Délibération n° 01-11-2017 : mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.



REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	6 750 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Agent ayant des responsabilités particulières ou complexes	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent de la bibliothèque	10 800 €	6 750 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Directrice ALSH Agent faisant fonction d'ATSEM ayant des responsabilités	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	6 750 €

4- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

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

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Délibération n° 01-11-2017 : mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.



5- Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

6- Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.



7- Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

8- La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter de la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département.

➤ Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

N.B. : La mise en place de ce complément n'est pas obligatoire.

1- Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2- Les bénéficiaires :

Décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- (éventuellement) agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (la collectivité pourra prévoir une ancienneté de services à détenir au sein de la collectivité pour bénéficier du C.I.A. correspondant au groupe de fonctions correspondant à leur emploi : 3 mois ou 6 mois ou ...).

3- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

N.B. : La répartition des emplois en groupes de fonctions n'est donnée qu'à titre indicatif.

La collectivité ne peut délibérer que sur les cadres d'emplois existants au tableau des effectifs.

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Directrice générale des services Directeur général adjoint des services Directeur des services techniques	6 390 €
Groupe 2	Directeur de cabinet Directeur/Directrice de service	5 670 €
Groupe 3	Juriste	4 500 €
Groupe 4	Chargée de mission	3 600 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Responsable d'établissement public	2 380 €
Groupe 2	Adjoint de direction Responsable paie/carrière Responsable élections/recensements Responsable jeunesse/insertion	2 185 €
Groupe 3	Instructeur ADS Coordinatrice enfance/jeunesse Assistante de direction chargée de relations internes Chargé de la commande publique	1 995 €



Délibération n° 01-11-2017 : mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services	2 380 €
Groupe 2	Adjoint de direction	2 185 €
Groupe 3	Coordonnateur jeunesse/insertion	1 995 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Responsable hygiène et sécurité Coordonnateur Responsable du restaurant administratif Chef d'équipe Responsable de restaurant scolaire	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Adjoint de direction Responsable de cellule/service Adjoint du responsable parc auto Chargé de communication Régisseur Chargé de la gestion administrative du personnel Coordinatrice périscolaire Coordonnateur d'entretien des locaux	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution Agent d'accueil	1 200 €

Délibération n° 01-11-2017 : mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.

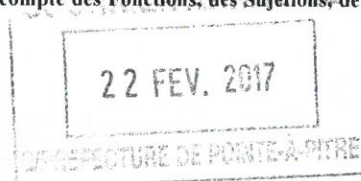


REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Coordonnateur Responsable estimation des travaux Responsable qualité Chef d'équipe Responsable adjoint de production Responsable maintenance Agent responsable des interventions Responsable de restaurant scolaire Coordonnateur d'entretien des locaux	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Agent ayant des responsabilités particulières ou complexes	1 260 €
Groupe 2	Agent de la bibliothèque	1 200 €

Délibération n° 01-11-2017 : mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.



REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	NON LOGE
Groupe 1	Directrice ALSH Agent faisant fonction d'ATSEM ayant des responsabilités	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €

4- Les modalités de maintien ou de suppression du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

5- Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement mensuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

6- Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

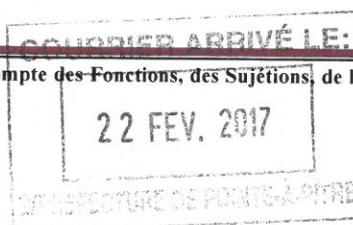
7- La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter de la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

☞ LES REGLES DE CUMUL DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Délibération n° 01-11-2017 : mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.



Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

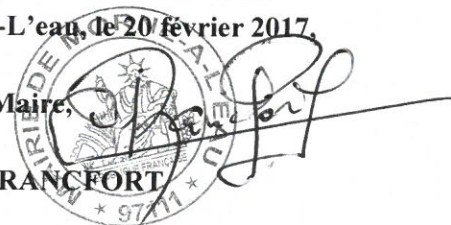
Ainsi délibéré et adopté à l'unanimité des membres du conseil municipal

Pour expédition certifiée conforme

Fait à Morne-À-L'eau, le 20 février 2017,

Le Maire,

Philipson FRANCFORT



Acte rendu exécutoire après envoi au contrôle de légalité

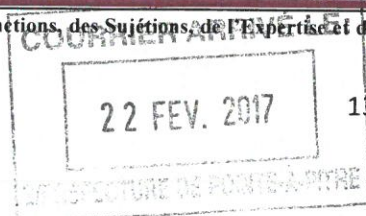
Le... 22/02/2017.....

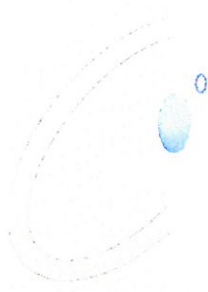
Formalités de publicité

Effectuées le... 22/02/2017.....

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans le délai de deux mois à compter de sa publication, devant le tribunal administratif de Basse-Terre.

Délibération n° 01-11-2017 : mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.





ANNEXE

Délibération n°01-11-2017

Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la collectivité.



**INDICATEURS PROPOSÉS POUR LES AGENTS DE LA
CATÉGORIE A - GROUPE 1**

INDICATEURS		Faible Moyen Élevé		
		1	2	3
Critère 1 <i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	Nombre de directeur ou agents sous responsabilité			X
	Niveau d'encadrement dans la hiérarchie			X
	Niveau de responsabilité juridique			X
	Responsabilité de coordination			X
	Responsabilité de projet ou d'opération			X
	Importance du champ d'action (en nbre de missions, en valeur)			X
	Influence du poste sur les résultats			X
	Impact de l'activité sur l'ensemble de la collectivité			X
Critère 2 <i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	Niveau de connaissances (de niveau élémentaire à expertise)			X
	Complexité du domaine de compétence			X
	Difficulté (exécution simple ou interprétation)			X
	Autonomie			X
	Niveau d'initiative attendu			X
	Diversité des tâches, des dossiers ou des projets			X
	Diversité des domaines de compétences			X
	Niveau de formation et qualification requis			X
Critère 3 <i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>	Responsabilité financière			X
	Tension mentale et nerveuse liée à l'emploi			X
	Niveau de confidentialité exigé			X
	volume des Relations internes			X
	niveau des Relations externes			X
	Exigence de réactivité de l'emploi			X
	Exigence de réactivité sur directive			X
	Exigence de disponibilité			X
Amplitude de la journée de travail			X	
<i>Cotation min : 25</i>		<i>Cotation max : 75</i>		<i>Cotation obtenue : 75</i>

Niveaux d'emplois concernés :

↳ **EMPLOIS FONCTIONNELS**

Directrice Générale des Services
 Directeur des Services Techniques
 Directeur Général Adjoint des Services - DÉJÀ
 Directeur Général Adjoint des Services - DAG



**INDICATEURS PROPOSÉS POUR LES AGENTS DE LA
CATÉGORIE A - GROUPE 2**

INDICATEURS		Faible Moyen Élevé		
		1	2	3
Critère 1 <i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	Nombre de directeur ou agents sous responsabilité		X	
	Niveau d'encadrement dans la hiérarchie			X
	Niveau de responsabilité juridique			X
	Responsabilité de coordination			X
	Responsabilité de projet ou d'opération		X	
	Importance du champ d'action (en nbre de missions, en valeur)		X	
	Influence du poste sur les résultats			X
	Impact de l'activité sur l'ensemble de la collectivité		X	
Critère 2 <i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	Niveau de connaissances (de niveau élémentaire à expertise)			X
	Complexité du domaine de compétence			X
	Difficulté (exécution simple ou interprétation)			X
	Autonomie		X	
	Niveau d'initiative attendu			X
	Diversité des tâches, des dossiers ou des projets			X
	Diversité des domaines de compétences		X	
	Niveau de formation et qualification requis			X
Critère 3 <i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>	Responsabilité financière			X
	Tension mentale et nerveuse liée à l'emploi			X
	Niveau de confidentialité exigé			X
	volume des Relations internes			X
	niveau des Relations externes		X	
	Exigence de réactivité de l'emploi			X
	Exigence de réactivité sur directive			X
	Exigence de disponibilité			X
	Amplitude de la journée de travail			X
<i>Cotation min : 25</i>		<i>Cotation max : 75</i>		<i>Cotation obtenue : 68</i>

Niveaux d'emplois concernés :

↳ **DIRECTRICES/DIRECTEURS**

- Directeur de Cabinet
- Directeur des Affaires Financières
- Directeur des Ressources Humaines
- Directeur des Services à la Population
- Directeur des Affaires Sportives
- Directrice Education et Temps Libre
- Directeur des Affaires Culturelles
- Directrice Environnement et Développement Durable
- Directrice Aménagement du Territoire et Occupation des Sols
- Directeur du Centre Technique Opérationnel



**INDICATEURS PROPOSÉS POUR LES AGENTS DE LA
CATÉGORIE A - GROUPE 3**

INDICATEURS		Faible Moyen Élevé		
		1	2	3
Critère 1 <i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	Nombre de directeur ou agents sous responsabilité	X		
	Niveau d'encadrement dans la hiérarchie	X		
	Niveau de responsabilité juridique	X		
	Responsabilité de coordination		X	
	Responsabilité de projet ou d'opération	X		
	Importance du champ d'action (en nbre de missions, en valeur)		X	
	Influence du poste sur les résultats			X
	Impact de l'activité sur l'ensemble de la collectivité		X	
Critère 2 <i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	Niveau de connaissances (de niveau élémentaire à expertise)			X
	Complexité du domaine de compétence			X
	Difficulté (exécution simple ou interprétation)			X
	Autonomie		X	
	Niveau d'initiative attendu		X	
	Diversité des tâches, des dossiers ou des projets			X
	Diversité des domaines de compétences		X	
	Niveau de formation et qualification requis			X
Critère 3 <i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>	Responsabilité financière	X		
	Tension mentale et nerveuse liée à l'emploi		X	
	Niveau de confidentialité exigé			X
	volume des Relations internes			X
	niveau des Relations externes		X	
	Exigence de réactivité de l'emploi			X
	Exigence de réactivité sur directive			X
	Exigence de disponibilité			X
	Amplitude de la journée de travail	X		
<i>Cotation min : 25</i>		<i>Cotation max : 75</i>		<i>Cotation obtenue : 56</i>

Niveaux d'emplois concernés :

↳ **RESPONSABLES DE CELLULE/SERVICE**

Juriste
Chargé de mission voirie et accessibilité



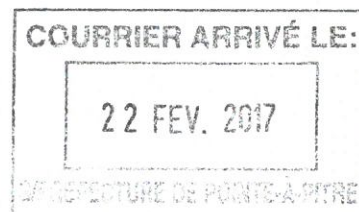
**INDICATEURS PROPOSÉS POUR LES AGENTS DE LA
CATÉGORIE A - GROUPE 3**

INDICATEURS		Faible		
		1	2	3
Critère 1 <i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	Nombre de directeur ou agents sous responsabilité	X		
	Niveau d'encadrement dans la hiérarchie	X		
	Niveau de responsabilité juridique	X		
	Responsabilité de coordination		X	
	Responsabilité de projet ou d'opération	X		
	Importance du champ d'action (en nbre de missions, en valeur)		X	
	Influence du poste sur les résultats			X
	Impact de l'activité sur l'ensemble de la collectivité		X	
Critère 2 <i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	Niveau de connaissances (de niveau élémentaire à expertise)			X
	Complexité du domaine de compétence			X
	Difficulté (exécution simple ou interprétation)			X
	Autonomie		X	
	Niveau d'initiative attendu		X	
	Diversité des tâches, des dossiers ou des projets			X
	Diversité des domaines de compétences		X	
	Niveau de formation et qualification requis			X
Critère 3 <i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>	Responsabilité financière	X		
	Tension mentale et nerveuse liée à l'emploi		X	
	Niveau de confidentialité exigé			X
	volume des Relations internes			X
	niveau des Relations externes		X	
	Exigence de réactivité de l'emploi			X
	Exigence de réactivité sur directive			X
	Exigence de disponibilité			X
Amplitude de la journée de travail		X		
<i>Cotation min : 25</i>		<i>Cotation max : 75</i>		<i>Cotation obtenue : 56</i>

Niveaux d'emplois concernés :

↳ **RESPONSABLES DE CELLULE/SERVICE**

Juriste
Chargé de mission voirie et accessibilité



**INDICATEURS PROPOSÉS POUR LES AGENTS DE LA
CATÉGORIE B - GROUPE 2**

INDICATEURS		Faible Moyen Elevé		
		1	2	3
Critère 1 <i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	Nombre d'agents en responsabilité direct		X	
	Niveau d'encadrement dans le service		X	
	Niveau de coordination		X	
	Responsabilité de projet ou d'opération		X	
	Importance du champ d'action (en nbre de missions, en valeur)		X	
	Influence du poste sur les résultats		X	
Critère 2 <i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	Niveau de connaissances lié à l'emploi (de niveau élémentaire à expertise)		X	
	Complexité du domaine de compétence		X	
	Difficulté (exécution simple ou interprétation)		X	
	Autonomie		X	
	Capacité d'initiative		X	
	Diversité des tâches, des dossiers ou des projets		X	
	Niveau de motivation sur le ou les équipes			X
	Diversité des domaines de compétences		X	
	Niveau de formation et qualification requis		X	
Critère 3 <i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>	Responsabilité financière	X		
	Tension mentale et nerveuse		X	
	Confidentialité			X
	Relations internes		X	
	Relations externes	X		
	Amplitude de la journée de travail		X	
<i>Cotation min : 21</i>		<i>Cotation max : 63</i>		<i>Cotation obtenue : 42</i>

Niveaux d'emplois concernés :

↳ **ADJOINTS DE DIRECTION ET DE SERVICE**

Adjoint du Directeur Affaires Financières
 Adjoint du Directeur Affaires Sportives
 Adjoint de la Directrice Education et Temps Libre
 Adjoint de la Responsable Caisse des Ecoles
 Adjoint du Directeur Affaires Culturelles



↳ **RESPONSABLES DE CELLULE/SERVICE**

Responsable du Service Informatique
 Responsable Paie/Carrière
 Responsable du Service Elections/Recensements
 Responsable du Service Jeunesse et Insertion
 Responsable du Parc automobile

**INDICATEURS PROPOSÉS POUR LES AGENTS DE LA
CATÉGORIE B - GROUPE 3**

INDICATEURS		Faible Moyen Elevé		
		1	2	3
Critère 1 <i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	Nombre d'agents en responsabilité direct		X	
	Niveau d'encadrement dans le service		X	
	Niveau de coordination			X
	Responsabilité de projet ou d'opération		X	
	Importance du champ d'action (en nbre de missions, en valeur)		X	
	Influence du poste sur les résultats		X	
Critère 2 <i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	Niveau de connaissances lié à l'emploi (de niveau élémentaire à expertise)		X	
	Complexité du domaine de compétence		X	
	Difficulté (exécution simple ou interprétation)	X		
	Autonomie		X	
	Capacité d'initiative		X	
	Diversité des tâches, des dossiers ou des projets	X		
	Niveau de motivation sur le ou les équipes		X	
	Diversité des domaines de compétences	X		
Critère 3 <i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>	Niveau de formation et qualification requis		X	
	Responsabilité financière	X		
	Tension mentale et nerveuse	X		
	Confidentialité			X
	Relations internes		X	
	Relations externes	X		
	Amplitude de la journée de travail	X		
<i>Cotation min : 21</i>		<i>Cotation max : 63</i>		<i>Cotation obtenue : 37</i>

Niveaux d'emplois concernés :

- ☞ **RESPONSABLES DE CELLULE/SERVICE**
 - Chef de production

- ☞ **EMPLOIS INTERMÉDIAIRES**
 - Coordonnateur Jeunesse et Insertion
 - Coordinatrice Enfance Jeunesse
 - Instructrice ADS
 - Assistante de direction chargé de relations internes
 - Chargé de la commande publique

- ☞ **COORDONNATEURS**
 - Superviseur du territoire

- ☞ **CHEFS D'ÉQUIPE**
 - Chef de brigade
 - Chef d'équipe électricité



**INDICATEURS PROPOSÉS POUR LES AGENTS DE LA
CATÉGORIE C - GROUPE 1**

INDICATEURS		Faible			Moyen			Élevé		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
Critère 1 <i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	Nombre d'agents en responsabilité direct	X								
	Niveau de coordination dans le service	X								
	Ampleur du champ d'action (en nbre de missions, en valeur)	X								
	Influence du poste sur les résultats de l'équipe								X	
Critère 2 <i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	Niveau de connaissances requis		X							
	Complexité des missions confiées		X							
	Temps d'adaptation requis pour l'emploi	X								
	Niveau de difficulté (exécution simple ou interprétation)		X							
Critère 3 <i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>	Niveau de ponctualité exigé								X	
	Niveau d'assiduité								X	
	Vigilance dans l'exécution des tâches								X	
	Risques d'accident		X							
	Risques de maladie professionnelle	X								
	Niveau de responsabilité du matériel mise à disposition								X	
	Responsabilité pour la sécurité d'autrui								X	
	Contrainte physique et psychologique		X							
Amplitude de la journée de travail	X									
<i>Cotation min : 17</i>		<i>Cotation max : 51</i>				<i>Cotation obtenue : 34</i>				

Niveaux d'emplois concernés :

☞ **ADJOINTS DE DIRECTION ET DE SERVICE**

Adjoint de la Directrice Education et Temps Libre

☞ **RESPONSABLES DE CELLULE/SERVICE**

Responsable du Service Etat-civil
Responsable des Archives

☞ **EMPLOIS INTERMÉDIAIRES**

Adjoint du Responsable Parc auto

☞ **COORDONNATEURS**

Coordonnateur espaces verts
Responsable estimation des travaux
Responsable qualité
Responsable Hygiène et Sécurité/Resp. des restaurants scolaires
Chargé de communication
Coordonnateur propreté urbaine

☞ **CHEFS D'ÉQUIPE**



**INDICATEURS PROPOSÉS POUR LES AGENTS DE LA
CATÉGORIE C - GROUPE 2**

INDICATEURS		Niveau		
		Faible 1	Moyen 2	Élevé 3
Critère 1 <i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	Ampleur du champ d'action (en nbre de missions, en valeur)	X		
	Influence du poste sur les résultats de l'équipe	X		
Critère 2 <i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	Niveau de connaissances requis	X		
	Complexité des missions confiées	X		
	Temps d'adaptation requis pour l'emploi	X		
	Niveau de difficulté (exécution simple ou interprétation)	X		
Critère 3 <i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>	Niveau de ponctualité exigé			X
	Niveau d'assiduité			X
	Vigilance dans l'exécution des tâches			X
	Risques d'accident	X		
	Risques de maladie professionnelle	X		
	Niveau de responsabilité du matériel mise à disposition			X
	Responsabilité pour la sécurité d'autrui			X
	Contrainte physique et psychologique	X		
Amplitude de la journée de travail	X			
<i>Cotation min : 15</i>		<i>Cotation max : 45</i>		<i>Cotation obtenue : 28</i>

Niveaux d'emplois concernés :

↳ EMPLOIS D'EXECUTION

