



Séance du jeudi 9 mars 2017

VILLE DE SOLLIES PONT

NOMBRE DE MEMBRES		
Afférents Au Conseil	En exercice	Ont pris part au vote
33	33	32

Date de la convocation
2 mars 2017

Date d'affichage
2 mars 2017

Objet de la délibération
*Pôle Administration
ressources – Direction des
ressources humaines –
Service du personnel -
Régime indemnitaire tenant
compte des fonctions, des
sujétions, de l'expertise et de
l'engagement professionnel
(RIFSEEP)*

Vote pour à l'unanimité

POUR : 32
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

L'an deux mille dix-sept, le neuf mars deux mille dix-sept, à dix-huit heures et trente-cinq minutes, le conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle des fêtes, sous la présidence de Monsieur André GARRON, Maire.

Etaient présents :

GARRON André, COIQUAULT Jean-Pierre, LAURERI Philippe, RAVINAL Danièle, FINO Joseph, LAKS Joëlle, CAPELA Marie-Pierre, SMADJA Marie-Aurore, FOUCOU Roseline, BOUBEKER Patrick, BELTRA Sandrine, LE TALLEC Jean-Claude, TREQUATTRINI Pascale, PICOT Joël, BORELLI Huguette, RE Daniel, CHAUCHE Dalel, BIAU Joël, DELGADO Alexandra, GANDIN Frédéric, BERTRAND Huguette, ZUCK Bernard, MERMET-MEILLON Marc, CHEVROT Régis, GRISOLLE René, MAIRESSE Aude, DAVIGNON Jacques, LUNGERI Carine, MAESTRACCI Sylvie

Procurations :

DUPONT Thierry donne procuration à LAURERI Philippe,
CREMADES Laurence donne procuration à BERTRAND Huguette,
BESSET Monique donne procuration à COIQUAULT Jean-Pierre.

Absents :

MANDON-BONHOMME Céline

Conformément à l'article L. 2121.15 du Code général des collectivités territoriales, Madame Joëlle LAKS est nommée secrétaire de séance, et ceci à l'unanimité des membres présents

A - Les principes directeurs de la réforme indemnitaire

Dès 2012, les discussions, qui se sont tenues dans le cadre de « l'Agenda Social » entre le ministre de la Fonction Publique et les syndicats, avaient pour objectif de déterminer les chantiers à ouvrir afin de restaurer les perspectives de carrière des agents publics et ce, en partant d'un bilan de la politique de rémunération dans toutes ses composantes : évolution des grilles indiciaires, place et nature des primes et indemnités, politique d'avancement et de promotion, etc.

Ces échanges ont conduit à une réorientation de la politique indemnitaire jugée trop axée sur le développement de la rémunération à la performance et l'intéressement aux résultats. Cette volonté s'est traduite par l'élaboration d'un nouveau « système de primes fondé sur des critères reconnaissant l'engagement des personnels ».

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 (RIFSEEP) s'inscrit donc dans ce contexte.

Ce dispositif a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence applicable à tous les fonctionnaires. A ce titre, il s'inscrit dans la démarche de simplification du paysage indemnitaire initiée ces dernières années par le ministère de la Fonction Publique afin de réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement mis en œuvre dans la fonction publique de l'État (plus de 150 primes).

Les principaux objectifs de cette réforme indemnitaire sont les suivants :

- Harmoniser l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et transparente ;
- Simplifier en réduisant le nombre de régimes indemnitaires applicables à chaque grade ;
- Valoriser le régime indemnitaire ou les possibilités d'évolution de la rémunération ;
- Renforcer l'attractivité des collectivités dans leur politique de recrutement ;
- Valoriser la fonction de l'agent par la reconnaissance de son expertise, sa technicité, son niveau de responsabilité, etc. ;
- Reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience ;
- Développer la motivation des agents et les évolutions professionnelles ;
- Fidéliser les agents.

Le décret du 20 mai 2014 prévoit une mise en place, pour les services de l'État, au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Le RIFSEEP est transposable à la fonction publique territoriale (FPT) en vertu du principe de parité (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) et en application de l'article 1^{er} du décret 91-875 du 6 septembre 1991 qui prévoit que : « le régime indemnitaire fixé par l'assemblée délibérante au bénéfice des fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes. Un tableau définit les équivalences avec la fonction publique de l'État des différents grades des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale ». Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, celles-ci sont libres d'instaurer ou non les nouvelles dispositions indemnitaires (modalités, modulations, etc.).

B – Le RIFSEEP - Dispositions générales

I. Composition du RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux primes :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions, versée mensuellement ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, versé annuellement, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Ces deux primes sont cumulatives, mais diffèrent dans leurs modalités de versement. L'IFSE est l'indemnité principale, le CIA est, quant à lui, facultatif.

I.1 L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Cette indemnité repose sur :

I.1.1 La formalisation de critères professionnels liés aux fonctions

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions à savoir :

- fonctions d'encadrement d'équipes, de pilotage et/ou de conception de politiques publiques (dimensions stratégiques),
- technicité, expertise professionnelle et fonctionnelle dans le domaine de référence de l'agent,

- sujétions particulières du poste au regard de son environnement professionnel (charge psychique ou émotionnelle du poste, relations externes, responsabilité financière, juridique, technique, etc.).

Ces critères permettent de répartir les différents postes de la collectivité au sein de groupe de fonctions homogènes en s'appuyant sur la répartition des postes en niveau de responsabilité.

I.1.2 La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- ✎ L'élargissement des compétences ;
- ✎ L'approfondissement des savoirs ;
- ✎ La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

La circulaire ministérielle NOR RDFS1427139C en date du 5 décembre 2014 précise que l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'I.F.S.E. n'est pas rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève,
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir (prise en compte dans l'attribution du CIA).

La prise en compte de l'expérience professionnelle permet de valoriser, notamment :

- ✎ Le parcours professionnel de l'agent avant son arrivée dans la collectivité ;
- ✎ Sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (adaptation à de nouvelles situations de travail, force de propositions, gestion d'évènements exceptionnels, etc.) ;
- ✎ Les formations suivies (liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, etc.) ;
- ✎ La connaissance de son environnement de travail et des procédures (fonctionnement de la collectivité, circuits de décisions, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, etc.) ;
- ✎ L'approfondissement des savoirs techniques, professionnels et leur utilisation ;
- ✎ etc.

L'expérience professionnelle est un critère individuel dont l'influence se traduit dans le montant de l'IFSE qui sera attribué à l'agent.

I.1.3 Le réexamen du montant de l'IFSE

En application de l'article 3 du décret n° 2014-513, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait 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 ;
- ✎ En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

En cas de réexamen, l'autorité territoriale n'est pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE de l'agent.

I.2 Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Un complément indemnitaire annuel peut être versé afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.

En vertu du principe de libre administration de la collectivité, seule, l'autorité territoriale peut décider du montant attribué à chaque agent.

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions. Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal. Il est facultatif, versé annuellement et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant du CIA attribué à l'agent fait l'objet chaque année d'une appréciation individuelle et d'une décision expresse d'attribution (arrêté).

II. Garanties individuelles lors de la mise en place de l'IFSE

En application de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application des dispositions du décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursements de frais, les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'I.F.S.E., astreintes, etc.), 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, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

III. Règles de cumul du RIFSEEP

L'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précise que l'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par un arrêté du 27 août 2015. Par conséquent, le R.I.F.S.E.E.P. ne peut se cumuler, par exemple, 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 préfetures (I.E.M.P.) ;
- ✎ La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- ✎ L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- ✎ etc.

Mais le RIFSEEP est cumulable, entre autres, 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 (IHTS) tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000 modifié en dernier lieu par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle, dégressive, etc.), la prime de responsabilité, etc.

IV. Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est applicable aux :

- ✎ Fonctionnaires stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet. Pour les agents à temps partiel ou non complet, l'IFSE et le CIA sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire ;
- ✎ Agents contractuels de droit public à temps complet et à temps partiel recrutés sur la base d'un contrat à durée indéterminée. Pour les contrats de droit public à durée déterminée, l'application du RIFSEEP sera décidée en fonction du métier exercé, du niveau de responsabilité et de l'ancienneté détenue dans la collectivité. L'IFSE sera versée dans les mêmes conditions que celles applicables aux fonctionnaires.

IV. Les exclusions

Le RIFSEEP n'est pas applicable aux :

- ✎ Agents recrutés sous contrat de droit privé ;
- ✎ Agents vacataires ;
- ✎ Agents horaires ;

- ✎ Collaborateurs de cabinet ;
- ✎ Les assistantes familiales et maternelles.

V. Les cas de suspension du RIFSEEP

En application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, le RIFSEEP suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels, le congé pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle, le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou temps partiel thérapeutique, le RIFSEEP est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

VI. Détermination des groupes de fonctions et des montants minimum et maximum

L'annexe 1 fixe pour chaque cadre d'emploi et groupe de fonction les montants minimum et maximum de l'IFSE et le plafond du CIA.

Ce récapitulatif (*agents non logés par nécessité de service*) abondé au fil de la parution des arrêtés d'adhésion au dispositif RIFSEEP de l'État concerne, à la date de présentation de la présente délibération les cadres d'emplois (*présents dans l'effectif de la commune de Solliès-Pont*) suivants :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- animateurs territoriaux
- Adjoints territoriaux d'animation
- Agents sociaux territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Adjoints territoriaux du patrimoine
- Educateurs territoriaux des A.P.S.

L'annexe 2 présente en l'état actuel le dispositif d'adhésion des corps de l'État (*transposé aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale*) au RIFSEEP.

C – Le RIFSEEP - Dispositions applicables à la commune de Solliès-Pont

I – Les principales étapes suivantes ont été menées afin de garantir une mise en place sécurisée du nouveau régime indemnitaire :

- ✎ Lancement
 - Recueil de volonté politique et des objectifs recherchés
 - Création d'un comité de pilotage
- ✎ Diagnostic
 - Etat des lieux des délibérations
 - Etat des lieux des primes et montants versés aux agents
 - Etat des lieux de la NBI (reporté au deuxième semestre 2017)
 - Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages en vigueur
- ✎ Elaboration des outils
 - Tableau des effectifs
 - Organigramme
 - Fiches métiers
 - Dispositif et support de l'entretien professionnel (reporté au deuxième semestre 2017)
- ✎ Détermination du régime indemnitaire

- Définition des critères, classification des métiers par groupe de fonctions, détermination des montants par groupes, etc.
- Validation par le comité de pilotage
- Validation politique
- Information du personnel et de ses représentants

➤ Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire

- Présentation du projet au comité technique
- Information du personnel

L'annexe 3 présente l'organigramme tel qu'il résulte de l'étape 3 de la création du nouveau régime indemnitaire.

II - L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

2.1 Définition

L'IFSE valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle.

2.2 Constitution des groupes de fonction

Les prérequis, avant de constituer les groupes de fonction, ont été de disposer de deux éléments fondamentaux :

- Un organigramme de la structure publique territoriale : consiste en un schéma des relations hiérarchiques et fonctionnelles d'une organisation. Il s'agit d'une image figée qui permet de voir d'un seul coup d'œil le rôle de chacun ;
- Une fiche de poste pour chaque agent : permet la coordination du travail en indiquant au sein d'un même service les activités précises de chacun. Elle a pour objectif de définir les caractéristiques d'un poste de travail.

Pour élaborer les groupes de fonction, la méthode par analyse critérielle (cotation des postes) a été privilégiée à la méthode globale par comparaison.

La cotation permet de mesurer le niveau de responsabilité atteint en se basant sur des critères propres et spécifiques à une organisation. Le choix des critères met en évidence les exigences, les sujétions liées à un poste de travail en répondant aux trois critères définis dans le décret (encadrement, technicité, sujétion). Après sélection et validation, chaque poste est analysé et se voit attribuer des points par critère.

Le nombre de points cumulés permet ensuite de situer les fonctions les unes par rapport aux autres et de les positionner dans un groupe de fonctions.

Cette procédure de cotation a permis de constituer les groupes de fonction au regard des critères professionnels prévus à l'article 2 du décret portant création du RIFSEEP soit 4 groupes pour la catégorie A, 3 groupes pour la catégorie B et 2 groupes pour la catégorie C.

2.3 Expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est entendue comme la connaissance acquise par la pratique, « le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétence ».

L'expérience est différente de l'ancienneté (qui se matérialise par l'avancement d'échelon) et de l'engagement professionnel et la manière de servir (valorisés au moyen du CIA).

Il est également important de différencier l'expérience professionnelle de la « qualification nécessaire à l'exercice fonctions », critère lié à la technicité de la part fonction.

Valoriser financièrement l'expérience professionnelle peut répondre à différents objectifs :

- encourager la montée en compétences,
- représenter un outil de motivation,
- servir de variable d'ajustement dans le cadre d'un recrutement à condition que le recruté dispose d'expérience.

La valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectifs tels que :

- approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation,
- approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.),
- gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique (projet de texte, opération immobilière d'envergure, etc.) induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

L'annexe 4 présente la « fiche métier » telle qu'elle découle des étapes de création du nouveau régime indemnitaire avec, au recto, la partie fonctionnelle et au verso, la partie expérience professionnelle.

2.4 Le réexamen de l'IFSE

Il sera effectué selon les dispositions du §I.1.3 ci-dessus, néanmoins la périodicité est fixée, pour les agents de la commune, à deux ans. Ce réexamen ne sera effectif, qu'à l'issue de l'entretien professionnel.

2.5 Garanties individuelles lors de la mise en place de l'IFSE

Lors de la première application du nouveau régime indemnitaire, le montant indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent est conservé sous la forme suivante :

- Perception de l'IFSE définie par la fiche métier ;
- Perception d'un complément d'IFSE à titre personnel et révocable notamment lors du réexamen de l'IFSE.

2.6 La périodicité de versement

Le paiement des primes et indemnités fixées par la présente délibération sera effectuée selon une périodicité mensuelle.

2.7 Le RIFSEEP et les indisponibilités physiques

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'absence pour indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux. Les dispositions du décret, citées au § « V. Les cas de suspension du RIFSEEP », n'ont pas été transposées à la fonction publique territoriale.

Par conséquent, les modalités d'application d'abattement du régime indemnitaire actuellement en vigueur et délibérées en séance du conseil municipal du 20 janvier 2009 demeurent d'actualité. Elles sont donc reprises dans l'application du nouveau régime indemnitaire et seront appliquées jusqu'à disposition contraire des textes applicables à la fonction publique territoriale.

III – Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le compte rendu de l'entretien professionnel comprenant la grille d'évaluation de la manière de servir, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.

Compte tenu de la complexité des études, de création et de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire, le comité de pilotage s'est essentiellement concentré sur l'IFSE.

Afin de mettre en place le CIA, il est indispensable de conduire une étude sur les critères à retenir et de revoir le compte rendu de l'entretien professionnel dans sa globalité. Cette étude sera conduite par le comité de pilotage durant le deuxième semestre 2017 avec une validation politique, une présentation au comité technique, une présentation à l'assemblée délibérante et une mise en place au 1^{er} janvier 2018.

VU le Code général des collectivités territoriales, notamment l'article L.2122-18 ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifiée en dernier lieu par la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée en dernier lieu par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 88 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié en dernier lieu par le décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié en dernier lieu par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016, 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 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, modifié en dernier lieu par l'arrêté du 10 janvier 2017, pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État ;

VU l'arrêté du 19 mars 2015, modifié en dernier lieu par l'arrêté du 18 novembre 2016, pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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'État ;

VU l'arrêté du 3 juin 2015, modifié en dernier lieu par l'arrêté du 29 janvier 2016, pris pour l'application aux corps interministériel des attachés d'administration de l'État 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'État ;

VU l'arrêté du 27 août 2015, modifié en dernier lieu par l'arrêté du 28 décembre 2016, pris en application de l'article 5 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'État ;

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'État ;

VU la circulaire NOR : R D F F 1427139C 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 13 décembre 2016 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 commune de Solliès-Pont ;

CONSIDERANT qu'en application du principe de parité avec la fonction publique de l'État, le régime indemnitaire l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (R.I.F.S.E.E.P.) est transposable à la fonction publique territoriale ;

CONSIDERANT 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) ;

Après avoir entendu cet exposé et en avoir délibéré,
Le conseil municipal,

à main levée et à l'unanimité des membres présents et de ses représentants

- **INSTAURE** un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;

- **AUTORISE** le maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) à compter du 1^{er} avril 2017 et du complément indemnitaire annuel (CIA) à compter du 1^{er} janvier 2018 (en fonction des résultats de l'entretien professionnel de l'année 2017) versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

- **AUTORISE** le maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) au fil de parution des arrêtés d'adhésion au RIFSEEP tel que précisé à l'annexe 2 ci-jointe ;

- **DIT** que les agents appartenant aux cadres d'emplois, non encore concernés par le RIFSEEP, perçoivent les primes et indemnités qui leur sont respectivement affectées selon les dispositions antérieures ;

- **ABROGE** toutes dispositions antérieures appliquées aux agents de la commune, concernés par l'application du RIFSEEP, à l'exception des mesures sur les indisponibilités physiques contenues dans la délibération du 20 janvier 2009, précisées dans la note de service du 29 février 2012, qui demeurent en vigueur.

- **DIT** que les crédits seront imputés au chapitre 012, du budget primitif 2017.

La présente délibération sera publiée au recueil des actes administratifs
Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.
Pour copie certifiée conforme.

Docteur André GARRON
Maire

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture le
et publication ou notification du

14 MARS 2017
15 MARS 2017



Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P. applicables par cadre d'emplois

FILIÈRE - Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'État *	I.F.S.E.				C.I.A.
		Montant minimal brut annuel par grade	Groupes	Montant maximal brut annuel par groupe	Montant maximal brut mensuel par groupe	Montant maximal brut annuel par groupe
ADMINISTRATIVE						
Administrateurs territoriaux	Administrateur général	4 900 €	Groupe 1	49 980 €	4 165 €	8 820 €
	Administrateur civil hors classe	4 600 €	Groupe 2	46 920 €	3 910 €	8 280 €
	Administrateur civil	4 150 €	Groupe 3	42 330 €	3 528 €	7 470 €
			Groupe 1	36 210 €	3 013 €	6 390 €
	Attachés d'administration hors classe et emplois fonctionnels	2 900 €	Groupe 2	32 130 €	2 673 €	5 670 €
	Attaché principal d'administration	2 500 €	Groupe 3	25 500 €	2 125 €	4 500 €
	Attaché d'administration	1 750 €	Groupe 4	20 400 €	1 700 €	3 600 €
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1 550 €	Groupe 1	17 480 €	1 457 €	2 380 €
	Secrétaire administratif de classe supérieure	1 450 €	Groupe 2	16 015 €	1 335 €	2 185 €
	Secrétaire administratif de classe normale	1 350 €	Groupe 3	14 650 €	1 221 €	1 995 €
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif principal de 1ère et de 2ème classe et emploi fonctionnel	1 350 €	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
	Adjoint administratif de 1ère et de 2ème classe	1 200 €	Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
TECHNIQUE						
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs de ponts, des eaux et des forêts/Ingénieurs des TPE					
	Technicien supérieur en chef du développement durable	1 150 €	Groupe 1	11 880 €	990 €	1 620 €
Techniciens territoriaux	Technicien supérieur principal du développement durable	1 450 €	Groupe 2	11 090 €	924 €	1 510 €
	Technicien supérieur du développement durable	1 350 €	Groupe 3	10 300 €	858 €	1 400 €
Agents de maîtrise territoriaux	Adjoint technique principal de 1ère et de 2ème classe et emploi fonctionnel	1 350 €	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
	Adjoint technique de 1ère et de 2ème classe	1 200 €	Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €

Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P. applicables par cadre d'emplois

FILIERE - Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat *	I.F.S.E.				C.I.A.
		Montant minimal brut annuel par grade	Groupes	Montant maximal brut annuel par groupe	Montant maximal brut mensuel par groupe	Montant maximal brut annuel par groupe
Adjointes techniques territoriales	Adjoint technique principal de 1ère et de 2ème classe et emploi fonctionnel	1 350 €	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
	Adjoint technique de 1ère et de 2ème classe	1 200 €	Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €

ANIMATION

Animateurs territoriaux	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1 550 €	Groupe 1	17 480 €	1 457 €	2 380 €
	Secrétaire administratif de classe supérieure	1 450 €	Groupe 2	16 015 €	1 335 €	2 185 €
	Secrétaire administratif de classe normale	1 350 €	Groupe 3	14 650 €	1 221 €	1 995 €
Adjoints territoriaux d'animation	Adjoint administratif principal de 1ère et de 2ème classe et emploi fonctionnel	1 350 €	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
	Adjoint administratif de 1ère et de 2ème classe	1 200 €	Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €

SOCIALE

Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Conseiller pour l'action sociale (emploi)	1 550 €	Groupe 1	19 480 €	1 623 €	3 440 €
	Conseiller technique de service social	1 400 €	Groupe 2	15 300 €	1 275 €	2 700 €
	Assistant principal de service social	1 100 €	Groupe 1	11 970 €	998 €	1 630 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistant principal de service social	1 020 €	Groupe 2	10 560 €	880 €	1 440 €
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Educateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'institut national de jeunes aveugles					
	Adjoint administratif principal de 1ère et de 2ème classe et emploi fonctionnel	1 350 €	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
	Adjoint administratif de 1ère et de 2ème classe	1 200 €	Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	Adjoint administratif principal de 1ère et de 2ème classe et emploi fonctionnel	1 350 €	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
	Adjoint administratif de 1ère et de 2ème classe	1 200 €	Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €

MEDICO-SOCIALE

Medecins territoriaux	Medecins inspecteurs de santé publique					
-----------------------	--	--	--	--	--	--

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P. applicables par cadre d'emplois

FILIÈRE - Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'État *	I.F.S.E.				C.I.A.
		Montant minimal brut annuel par grade	Groupes	Montant maximal brut annuel par groupe	Montant maximal brut mensuel par groupe	Montant maximal brut annuel par groupe
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	<i>Cadre de santé civils du ministère de la défense</i>					
Cadres territoriaux de santé, infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	<i>Cadre de santé civils du ministère de la défense</i>					
Psychologues territoriaux	<i>Psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse</i>					
Puéricultrices territoriales	<i>Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense</i>					
Infirmiers territoriaux en soins	<i>Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense</i>					
Infirmiers territoriaux	<i>Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense</i>					
Auxiliaire de soins territoriaux	<i>Aides-soignants de l'institut national des invalides</i>					
Auxiliaire de puériculture	<i>Aides-soignants de l'institut national des invalides</i>					
CULTURELLE						
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	<i>Professeurs certifiés</i>					
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	<i>Professeurs certifiés</i>					
Conservateur territoriaux du patrimoine	<i>Conservateurs du patrimoine</i>					
Conservateur territoriaux des bibliothèques	<i>Conservateurs des bibliothèques</i>					
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	<i>Bibliothécaires</i>					

Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P. applicables par cadre d'emplois

FILIÈRE - Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'État *	I.F.S.E.			C.I.A.	
		Montant minimal brut annuel par grade	Groupes	Montant maximal brut annuel par groupe	Montant maximal brut mensuel par groupe	Montant maximal brut annuel par groupe
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Bibliothécaires adjoints spécialisés					
	Adjoint technique principal d'accueil, de surveillance et de magasinage de 1ère et 2ème classe	1 400 €	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
Adjoints territoriaux du patrimoine	Adjoint principal d'accueil, de surveillance et de magasinage de 1ère et de 2ème classe	1 200 €	Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €

SPORTIVE

Conseillers territoriaux des A.P.S.	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse					
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1 550 €	Groupe 1	17 480 €	1 457 €	2 380 €
Educateurs territoriaux des A.P.S.	Secrétaire administratif de classe supérieure	1 450 €	Groupe 2	16 015 €	1 335 €	2 185 €
	Secrétaire administratif de classe normale	1 350 €	Groupe 3	14 650 €	1 222 €	1 995 €
	Adjoint administratif principal de 1ère et de 2ème classe et emploi fonctionnel	1 350 €	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
Opérateurs territoriaux des A.P.S.	Adjoint administratif de 1ère et de 2ème classe	1 200 €	Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €

* Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié en dernier lieu par le décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

RIFSEEP : Calendrier

Alors que le « décret cadre » avait prévu la généralisation du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat au plus tard le 1^{er} janvier 2017, ce décret et cet arrêté établissent un nouveau calendrier d'adhésion pour les corps de l'Etat non encore éligibles.

Ils fixent également la liste des corps de l'Etat qui ne relèvent pas de ce nouveau régime indemnitaire, étant précisé que la situation de ces corps fera l'objet d'un réexamen avant le 31 décembre 2019.

Décret n° 2016-1916 et arrêté du 27 décembre 2016 publiés au JO du 29 décembre 2016

Compte tenu des équivalences avec les corps de l'Etat, l'entrée en vigueur pour la fonction publique territoriale peut être résumée ainsi :

Filières et cadres d'emplois		Date limite d'adhésion	Arrêté fixant les montants de référence
ADMIN	Administrateur	01.07.2015	Arrêté du 29 juin 2015
	Attaché	01.01.2016	Arrêté du 3 juin 2015
	Secrétaire de mairie	01.01.2016	Arrêté du 3 juin 2015
	Rédacteur	01.01.2016	Arrêté du 19 mars 2015
	Adjoint administratif	01.01.2016	Arrêté du 20 mai 2014
TECHN	Ingénieur en chef	01.01.2017	Arrêté en cours d'élaboration
	Ingénieur	01.01.2018	Non publié
	Technicien	01.01.2018	Non publié
	Adjoint technique	01.01.2017	Modification en attente de publication de l'annexe de l'arrêté du 28 avril 2015
	Agent de maîtrise	01.01.2017	Modification en attente de publication de l'annexe de l'arrêté du 28 avril 2015
SPORT	Adjoint technique des établissements d'enseignement	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Conseiller des APS	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Educateur des APS	01.01.2016	Arrêté du 19 mars 2015
	Opérateur des APS	01.01.2016	Arrêté du 20 mai 2014
CULT	Conservateur du patrimoine	01.01.2017	Arrêté en cours d'élaboration
	Conservateur de bibliothèque	01.09.2017	Non publié
	Attaché de conservation du patrimoine	01.09.2017	Non publié
	Bibliothécaire	01.09.2017	Non publié
	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	01.09.2017	Non publié
	Adjoint du patrimoine	01.01.2017	Arrêté du 30 décembre 2016
	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Professeur d'enseignement artistique	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
ANIM	Assistant d'enseignement artistique	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Animateur	01.01.2016	Arrêté du 19 mars 2015
SOC	Adjoint d'animation	01.01.2016	Arrêté du 20 mai 2014
	Conseiller socio-éducatif	01.01.2016	Arrêté du 3 juin 2015
	Assistant socio-éducatif	01.01.2016	Arrêté du 3 juin 2015
	Educateur de jeunes enfants	01.07.2017	Non publié
	Moniteur-éducateur et intervenant familial	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	ATSEM	01.01.2016	Arrêté du 20 mai 2014
	Agent social	01.01.2016	Arrêté du 20 mai 2014
	Médecin	01.07.2017	Non publié
	Psychologue	01.07.2017	Non publié
	Sage-femme	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Cadre de santé paramédical	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Infirmier en soins généraux	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Puéricultrice	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Technicien paramédical	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Auxiliaire de soins	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Auxiliaire de puériculture	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Biologiste vétérinaire pharmacien	01.01.2017	Arrêté en cours d'élaboration

Pour mémoire, les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels qui ne relèvent pas du principe de parité ne sont pas concernées par le RIFSEEP.



*** Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ***

DOMAINE	AFFAIRES GENERALES	28
METIER	Chargée / Chargé d'accueil	
CADRE STATUTAIRE	C	Adjoints administratifs-Adjoints techniques

Fonction		
Occupée par		
Groupe et Cadre d'emploi	C2	C
Grade	Adjoint administratif	1
Niveau organigramme	de 9 à 1	1

Critère 1		
Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception		
↳ Responsabilité d'encadrement	0 ou 1	0
↳ Responsabilité de coordination	0 ou 1	0
↳ Responsabilité de projet ou d'opération (-) (+) (++)	de 0 à 2	0
↳ Diversité des tâches, des dossiers ou des projets (-) (+) (++)	de 0 à 2	0
↳ Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	de 3 à 1	1
	Total C1	3

Critère 2		
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de la fonction		
↳ Connaissance (niveau élémentaire à expertise)	de 1 à 3	1
↳ Technicité et/ou complexité	de 0 à 3	0
↳ Niveau de qualification (pas Q, peu Q, Q, très Q)	de 0 à 3	0
↳ Difficulté du poste (peu, moyenne, importante)	de 0 à 2	0
↳ Autonomie (pas, partielle, totale)	de 0 à 2	0
↳ Initiative (pas, partielle, totale)	de 0 à 2	0
↳ Diversité des domaines de compétences	de 0 à 3	0
↳ Transversalité	0 ou 1	0
	Total C2	2

Critère 3		
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel		
↳ Risque d'accident	de 0 à 2	0
↳ Risque de maladie	de 0 à 2	0
↳ Responsabilité pour la sécurité d'autrui	de 0 à 3	0
↳ Responsabilité financière (impact sur le budget de la commune)	de 0 à 2	0
↳ Effort physique	de 0 à 3	0
↳ Tension mentale, nerveuse	de 0 à 3	0
↳ Confidentialité	de 0 à 2	0
↳ Relations internes (pas du tout, peu, beaucoup)	de 0 à 2	0
↳ Relations externes	de 0 à 3	0
↳ Polyvalence	0 ou 1	0
	Total C3	0
	TOTAL CRITÈRES	6

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel : Instauré par délibération du conseil municipal en date du



*** Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ***

Expérience professionnelle

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste "met à l'épreuve l'agent" qui, de son côté doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences y compris dans l'utilisation des logiciels "Métiers".

- ⇒ L'expérience professionnelle acquise par l'agent est prise en compte en vue d'une éventuelle revalorisation de l'IFSE
 - ⇒ Son montant fait ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité. En cas de changement de fonctions au sein d'un même groupe, la diversification des compétences et la mobilité pourront être valorisées, ou la spécialisation dans un domaine de compétences
 - ⇒ Le réexamen se fait aussi au vu de l'expérience acquise par l'agent en cas de changement de grade à la suite d'une promotion
 - ⇒ Le réexamen a lieu au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions
 - ⇒ En l'absence de changement de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle de l'agent devra reposer sur des critères objectivables : *approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation, approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, gestion d'un événement exceptionnel* permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis (*participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles*)
- Attention :** le réexamen de l'IFSE n'implique pas qu'elle soit revalorisée de manière automatique. La revalorisation doit être justifiée par « *l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste* »
- ⇒ L'expérience professionnelle doit donc être bien différenciée de l'ancienneté (qui se matérialise par les avancements d'échelon) et de l'engagement et de la manière de servir (valorisés au moyen du complément indemnitaire annuel)

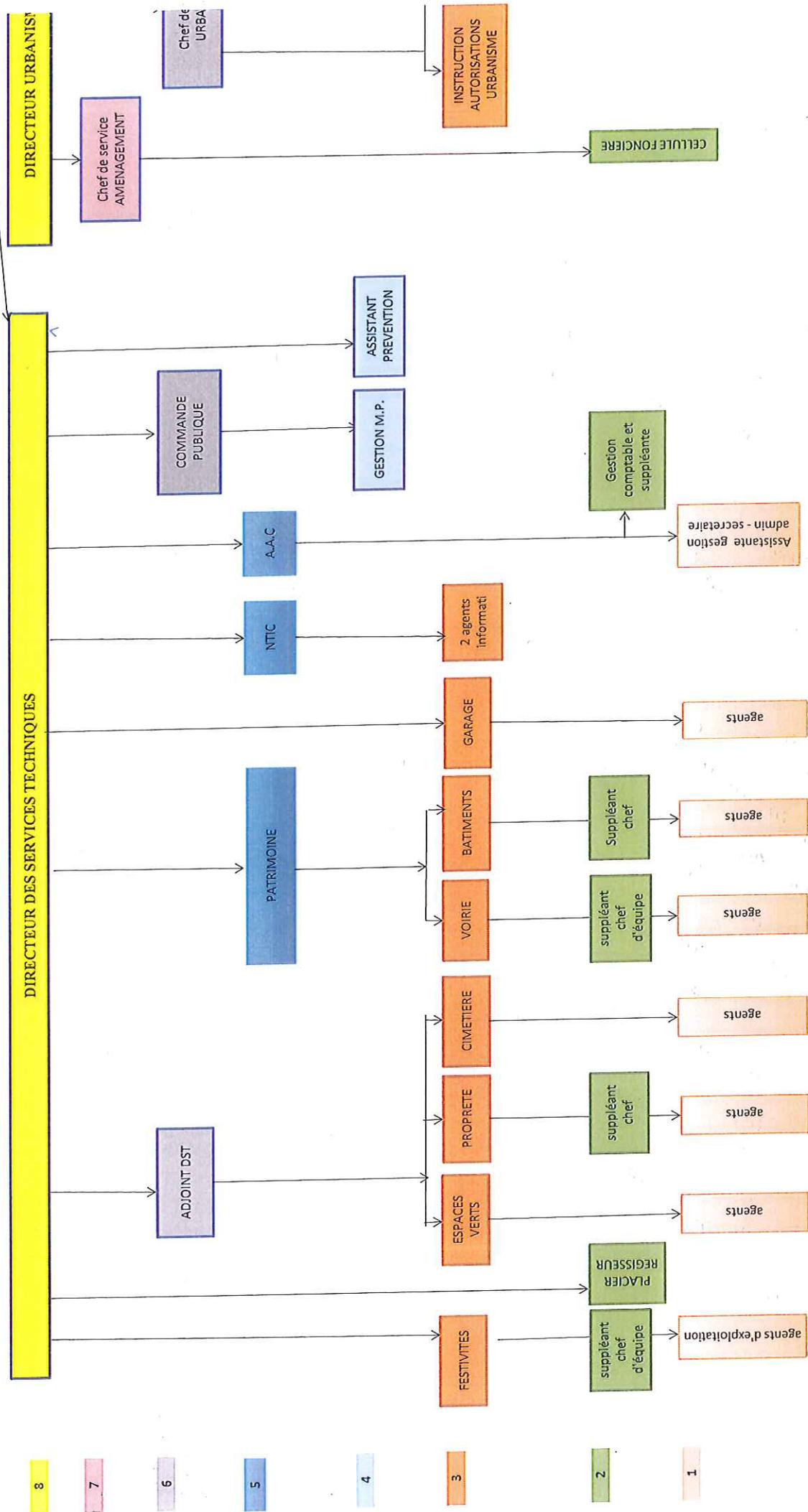
Capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit son ancienneté

⇒ Réussite (moyen, bien, très bien)	de 1 à 3	1
⇒ Mobilisation de ses compétences en vue de la réussite des objectifs	de 0 à 2	0
⇒ Force de proposition dans un nouveau cadre de travail	0 ou 1	0
⇒ Diffuse son savoir à autrui (peu, moyennement, continuellement)	de 0 à 2	0

Connaissance de l'environnement de travail

⇒ Fonctionnement de la collectivité (peu, suffisamment, totalement)	de 0 à 2	0
TOTAL EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE		1

		IFSE Critères
		27,00
		IFSE Exp. Prof.
		4,50
Attribuée par arrêté n°	du	IFSE attribuée
		100,00 €
<p>* A la mise en place du RIFSEEP, si l'agent(e) dispose d'un montant indemnitaire mensuel supérieur à celui de l'IFSE, il/elle perçoit un complément mensuel de l'IFSE (à titre personnel et révoquant) d'un montant de 0,00 €</p>		



9

8

7

6

5

4

3

2

1

