



DÉPARTEMENT
des
ALPES-MARITIMES
ARRONDISSEMENT DE GRASSE

REPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Egalité Fraternité

VILLE D'ANTIBES

EXTRAIT

NOMBRE DES MEMBRES
DU CONSEIL MUNICIPAL

du Registre des délibérations du Conseil municipal

Légal	En exercice	Présents	Procurations	Absent(s)
49	49	41	7	1

SEANCE du vendredi 1 décembre 2017

OBJET : 00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN ŒUVRE

Le vendredi 1 décembre 2017 à 15h00,

Le Conseil municipal, suite à la convocation de Monsieur le Maire en date du 24/11/17, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de M. Jean LEONETTI, Maire.

Présents :

M. Jean LEONETTI, M. Jacques GENTE, Mme Simone TORRES-FORET-DODELIN, M. Serge AMAR, M. Patrick DULBECCO, M. Eric DUPLAY, Mme Angèle MURATORI, M. Audouin RAMBAUD, Mme Marina LONVIS, M. Patrice COLOMB, M. Yves DAHAN, Mme Nathalie DEPETRIS, Mme Khéra BADAoui, M. Marc FOSSOUD, Mme Anne-Marie DUMONT, Mme Anne-Marie BOUSQUET, Mme Françoise THOMEL, Mme Martine SAVALLI, Mme Jacqueline DOR, M. Henri CHIALVA, M. Alain CHAUSSARD, Mme Marguerite BLAZY, M. Bernard MONIER, Mme Cléa PUGNAIRE, M. Gérard LACOSTE, Mme Sophie NASICA, M. Bernard DELIQUAIRE, M. Eric PAUGET, M. Hassan EL JAZOULI, Mme Vanessa LELLOUCHE, Mme Alexandra BORCHIO-FONTIMP, Mme Alexia MISSANA, Mme Agnès GAILLOT, M. Tanguy CORNEC, Mme Anne CHEVALIER, M. Lionel TIVOLI, M. Marc GERIOS, M. Louis LO FARO, Mme Michèle MURATORE, M. Pierre AUBRY, Mme Cécile DUMAS

Procurations

M. André-Luc SEITHER à M. Jacques GENTE
Mme Jacqueline BOUFFIER à Mme Jacqueline DOR
M. Michel GASTALDI à M. Henri CHIALVA
Mme Carine CURTET à M. Patrick DULBECCO
M. Jacques BARTOLETTI à M. Eric DUPLAY
M. Mickael URBANI à M. Patrice COLOMB
M. Matthieu GILLI à M. Eric PAUGET

Absents : Mme Rachel DESBORDES

0 Original

0 Expédition certifiée conforme
Pour le Maire

N° Enregistrement :

318047

Certifié exécutoire compte tenu de

l'affichage en Mairie,

Le - 8 DEC. 2017

Et de la réception en Sous-Préfecture,

Le 14 DEC. 2017

Pour le Maire,



A. CLAVERIE
Directeur

Les Conseillers présents formant la majorité des membres en exercice, il a été procédé à la nomination d'un Secrétaire pris dans le sein du Conseil.

Mme Alexia MISSANA, ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné(e) pour remplir ces fonctions qu'il (elle) a acceptées. Le Rapporteur expose à l'Assemblée :

00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN ŒUVRE

Commission(s) : FINANCES - RESSOURCES - MOYENS GENERAUX - NTIC

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est le nouvel outil indemnitare de référence appelé à se substituer à la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

En application du principe de parité posé par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, l'Etat impose aux collectivités territoriales la fin du cadre réglementaire existant et la mise en œuvre de ce nouveau référentiel pour l'attribution d'un régime indemnitare aux agents municipaux.

En conséquence, la Commune doit transformer le régime indemnitare dont bénéficient ses agents depuis le 1^{er} janvier 2006 (délibération du Conseil Municipal en date du 16 décembre 2005) et fixer un nouveau dispositif respectant les principes du nouveau cadre réglementaire du RIFSEEP.

L'actuel régime indemnitare se décline en considérant le grade, la fonction et la manière de servir des agents. Le nouveau régime indemnitare s'articulera, à titre principal, autour de la fonction en considérant les compétences acquises et les motivations professionnelles des agents.

Il appartient au Conseil municipal de fixer les principes de base qui définiront la nouvelle architecture du régime indemnitare applicable aux agents municipaux, en référence et dans la limite de celle en vigueur aux fonctionnaires de l'Etat ainsi que dans le respect des principes structurants du RIFSEEP.

Dans ce contexte, la Direction des Ressources Humaines a, en collaboration avec les partenaires sociaux, conduit une réflexion approfondie afin de définir les conditions dans lesquelles le RIFSEEP doit être appliqué au sein des services municipaux et de répondre aux objectifs suivants :

- reconnaître et encourager les agents dans leur activité professionnelle ;
- développer un outil de management donnant la possibilité à la hiérarchie de mieux cibler les contraintes, les efforts et les mérites des agents ;
- valoriser les agents qui effectuent des missions supplémentaires ;
- rechercher une convergence des règles applicables et un rapprochement des montants alloués au titre du régime indemnitare de la ville d'Antibes et de celui de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis tout en prenant en considération les spécificités des deux entités.

Le Comité Technique, lors de sa réunion du 21 novembre 2017, a étudié le dossier portant sur le RIFSEEP des agents municipaux dans les conditions suivantes :

I. LA STRUCTURE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts :

- l'**Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** : liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- le **Complément Indemnitare Annuel (CIA)** : lié à l'engagement professionnel de l'agent.

1. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) :

L'IFSE permet de valoriser le parcours professionnel des agents en intégrant notamment l'accroissement des responsabilités, l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances.

00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN ŒUVRE

Commission(s) : FINANCES - RESSOURCES - MOYENS GENERAUX - NTIC

Elle est composée :

- **d'une part fixe** : correspondant à une prime mensuelle tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ;
- **d'une part variable** : fondée sur des sujétions particulières ou le degré d'exposition des fonctions en raison des contraintes spécifiques à l'exercice de certains emplois.

L'IFSE repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées, d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle, d'autre part.

a. une formalisation de critères professionnels liés aux fonctions :

Pour chaque cadre d'emplois est déterminé un nombre limité de groupes de fonctions indépendants du grade.

Chaque poste est réparti au sein des groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **critère 1 : fonctions d'encadrement, de coordination** : prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes sur l'encadrement, l'élaboration et le suivi des dossiers stratégiques, ... ;
- **critère 2 : technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** : valorisation des acquisitions et mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de l'agent, ... ;
- **critère 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** : sujétions spéciales correspondant à des contraintes particulières liées à l'exercice physique ou responsabilités particulières.

Pour la Commune d'Antibes Juan-les-Pins, il est proposé de structurer le RIFSEEP sur la base de :

- 4 groupes de fonctions en catégorie A : A1, A2, A3 et A4 (à l'exception du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux organisé autour de 3 groupes compte tenu du niveau de responsabilité des fonctions) ;
- 3 groupes de fonctions en catégorie B : B1, B2 et B3 (à l'exception du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux organisé autour de 2 groupes compte tenu de la nature des fonctions) ;
- 2 groupes de fonctions en catégorie C : C1 et C2.

L'ensemble des métiers de la collectivité a été recensé dans un répertoire comprenant quarante-six fonctions représentatives. Ce répertoire des fonctions figure en **annexe 5**. Chacune de ces quarante-six fonctions est affectée à l'un des groupes de fonctions ainsi définis, compte tenu du niveau de responsabilité, des attentes en termes de compétences, de la complexité des tâches et du degré d'autonomie.

Puis à l'intérieur de ces groupes de fonctions, chaque fonction est affectée à un espace indemnitaire.

b. la prise en compte de l'expérience professionnelle

La notion d'expérience professionnelle représente la principale variable d'ajustement pour traiter les adaptations de situation dans une fourchette de rémunération d'une fonction donnée déterminant la part fixe de l'IFSE.

L'expérience professionnelle se définit comme un élargissement de compétences (techniques, administratives, ...), un approfondissement des savoir-faire (procédures, gestion de projet ou d'évènement,...) ou encore une consolidation de connaissances supplémentaires acquises par la pratique (environnement de travail, relationnel, etc).

Commission(s) : FINANCES - RESSOURCES - MOYENS GENERAUX - NTIC

L'évaluation de l'expérience professionnelle est appréciée selon la capacité de l'agent à mobiliser réellement au quotidien les acquis de son expérience professionnelle pour les besoins de la collectivité.

Ainsi, en application de ces deux données, **chaque fonction est affectée à un espace indemnitaire, représentatif du poste de travail, le montant individuellement attribué étant pondéré par la valeur de l'expérience professionnelle évaluée par la hiérarchie de l'agent.**

La répartition des emplois en groupe de fonctions et l'espace indemnitaire associé figure en **annexe 2**. L'évolution de l'IFSE (part fixe) se fait au sein des fourchettes définies pour la fonction occupée par l'agent.

Par ailleurs, la détermination de l'IFSE part variable repose sur la reconnaissance :

- soit de contraintes spécifiques liées à l'exercice de certaines fonctions : le travail du dimanche, la réalisation de travaux insalubres, les fonctions de régisseur et les fonctions itinérantes multi-sites avec utilisation d'un véhicule personnel ;
- soit de missions spécialisées exigeant le déploiement de compétences particulières : assistant de prévention, tuteur, formateur occasionnel en transmission du savoir et chef d'établissement/Directeur unique.

Ces contraintes ouvrent droit à l'attribution d'un complément de versement de régime indemnitaire forfaitaire (IFSE part variable) lié à l'accomplissement d'un acte déterminé.

Au total, huit sujétions spécifiques permettant le versement d'une IFSE part variable ont été définies à la Commune d'Antibes Juan-les-Pins dont certaines étaient déjà reconnues par la collectivité et permettaient le versement d'indemnités particulières aux agents municipaux. Les critères d'identification et les modalités de versement de l'avantage indemnitaire associé figurent en **annexe 3**.

2. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Le CIA vise à tenir compte de l'engagement professionnel de l'agent.

Le montant du CIA est déterminé par l'engagement professionnel de l'agent évalué chaque année par la hiérarchie en fonction de la qualité du travail fourni par l'agent et en lien avec le compte rendu de l'entretien professionnel. De nature essentiellement variable et directement lié à la manière de servir de chaque agent, le montant du CIA n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année à l'autre.

Les critères d'attribution du CIA et le montant indemnitaire associé figurent à l'**annexe 4**.

II. LES MODALITES D'APPLICATION DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP

Les indemnités composant le RIFSEEP ainsi définies sont appliquées aux agents municipaux selon des modalités de gestion découlant soit de l'exécution de textes réglementaires soit de la définition de règles propres à la collectivité.

Le régime indemnitaire fixé pour les agents municipaux doit respecter le principe de parité prenant pour référence et limite le régime applicable aux fonctionnaires de l'Etat en ce qui concerne les montants et les cumuls.

Le nouveau régime indemnitaire est applicable aux seuls cadres d'emplois que les textes réglementaires rendent éligibles au RIFSEEP par référence aux corps équivalents des administrations de l'Etat.

00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN ŒUVRE

Commission(s) : FINANCES - RESSOURCES - MOYENS GENERAUX - NTIC

Ainsi, en l'état actuel de la parution des décrets d'application, le RIFSEEP sera mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2018, pour les agents de la collectivité appartenant aux cadres d'emplois suivants :

- administrateurs ;
- attachés ;
- rédacteurs ;
- éducateurs des APS ;
- animateurs ;
- assistants socio-éducatifs ;
- adjoints administratifs ;
- ATSEM ;
- opérateurs des APS ;
- adjoints d'animation ;
- adjoints du patrimoine ;
- agents de maîtrise ;
- adjoints techniques.

Le RIFSEEP sera étendu aux autres cadres d'emplois au fur et à mesure de la parution des décrets attendus, à l'exception de la filière police municipale non concernée par ce nouveau régime indemnitaire.

S'agissant des montants indemnitaires, la collectivité a la possibilité de déterminer ses propres plafonds applicables à la part IFSE et à la part CIA, sans que la somme de ces deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat au titre du RIFSEEP. L'**annexe 1** détermine la répartition du plafond réglementaire entre la composante IFSE et la composante CIA du RIFSEEP, applicable au sein de la ville d'Antibes Juan-les-Pins.

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 la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 84 ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

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 la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 20 ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 88 ;

Vu la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, article 84 ;

00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN ŒUVRE

Commission(s) : FINANCES - RESSOURCES - MOYENS GENERAUX - NTIC

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°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres ;

Vu le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;

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 indemnitaire 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 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 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 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 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 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale 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 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 ;

00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN ŒUVRE

Commission(s) : FINANCES - RESSOURCES - MOYENS GENERAUX - NTIC

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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 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 la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

OUI CET EXPOSÉ

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

LE CONSEIL MUNICIPAL

À l'unanimité

- **INSTAURE** le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents municipaux suivants :

- administrateurs ;
- attachés ;
- rédacteurs ;
- éducateurs des APS ;
- animateurs ;
- assistants socio-éducatifs ;
- adjoints administratifs ;
- ATSEM ;
- opérateurs des APS ;

00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN ŒUVRE

Commission(s) : FINANCES - RESSOURCES - MOYENS GENERAUX - NTIC

- adjoints d'animation ;
- adjoints du patrimoine ;
- agents de maîtrise ;
- adjoints techniques.

Bénéficiaire du RIFSEEP les agents municipaux appartenant aux cadres d'emplois précités suivants :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata du temps de travail) ;
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata du temps de travail), selon la qualité :
 - contractuel remplaçant (article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;
 - contractuel nommé sur emploi permanent (articles 3-2, 3-3 et 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;
 - contractuel nommé sur un accroissement temporaire d'activité (article 3 1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;
 - contractuel mentionné aux 1°, 2°, 3° ; 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail recruté en vue de leur titularisation (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;
 - contractuel nommé sur emploi fonctionnel (article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;
 - collaborateur de cabinet (article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;
 - collaborateur de groupe d'élus (article 110-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le RIFSEEP est composé de deux parts distinctes :

- **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Elle tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions (part fixe) et des sujétions liées à l'exercice des fonctions (part variable).
- **un complément indemnitaire annuel (CIA)** lié à l'engagement professionnel de l'agent.

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, est librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

- **PRECISE** que les différents groupes de fonctions permettant la détermination de l'IFSE part fixe sont définis au vu des critères professionnels suivants :

- critère 1 : **fonctions d'encadrement, de coordination** : prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes sur l'encadrement, l'élaboration et le suivi des dossiers stratégiques ;
- critère 2 : **technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** : valorisation des acquisitions et mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de l'agent ;
- critère 3 : **sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** : sujétions spéciales liées à l'exercice des fonctions.

- **FIXE** :

- la répartition du plafond réglementaire entre la part IFSE et la part CIA pour chaque cadre d'emplois concerné dans les proportions figurant en **annexe 1** ;
- les groupes de fonctions ainsi que les montants indemnitaires mensuels de l'IFSE part fixe pour chaque cadre d'emplois concerné dans les conditions figurant en **annexe 2**. Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires de l'Etat des corps de référence ;
- les sujétions particulières ouvrant droit au bénéfice de l'IFSE part variable telles que définies en **annexe 3** ;
- les niveaux et les critères de versement du CIA dans les conditions prévues en **annexe 4**.

00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN ŒUVRE

Commission(s) : FINANCES - RESSOURCES - MOYENS GENERAUX - NTIC

- **ARRETE** la périodicité de versement du RIFSEEP comme suit :

- IFSE part fixe : versement mensuel ;
- IFSE part variable : versement variable et précisé en **annexe 3** ;
- CIA : versement annuel unique.

- **DETERMINE** les conditions de réexamen du RIFSEEP selon les modalités suivantes :

Le montant mensuel de l'IFSE part fixe fait l'objet d'un réexamen sans que le montant soit obligatoirement revalorisé :

- soit en cas de changement de fonctions à la suite d'un changement de grade ou d'une mobilité interne ou d'une évolution des missions sur son poste ou le cas échéant d'un reclassement professionnel, à la date effective de la prise de poste ;
- soit au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans le cadre d'une campagne annuelle de réexamen du régime indemnitaire.

Pour pouvoir bénéficier d'une augmentation à l'occasion de la campagne annuelle de réexamen de l'IFSE (part fixe), les agents ne devront pas avoir obtenu une revalorisation du régime indemnitaire au titre d'un changement de fonctions ou au titre de la reconnaissance de l'expérience au cours de l'année précédente.

Le réexamen de l'IFSE ne pourra se faire qu'après une année pleine d'exercice au 1^{er} janvier de l'année de la campagne d'évaluation et au regard d'un entretien professionnel.

Le versement du CIA est facultatif et n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre. Le montant alloué est fixé en lien avec le compte rendu de l'entretien professionnel.

- **PRECISE** les modalités de versement du RIFSEEP en cas d'absences.

Le versement de l'IFSE est :

- maintenu intégralement pendant les périodes de congés annuels, de maternité, de paternité et pour adoption ;
- maintenu dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire pendant les périodes de maladie ordinaire et d'accidents de service ;
- suspendu pendant les périodes de congé de longue maladie, de congé de longue durée et de congé de grave maladie ;
- suspendu pour service non fait en cas d'absence irrégulière non autorisée.

Le versement du CIA est diminué d'un montant forfaitaire de 75 euros brut par journée de service non fait due à une absence irrégulière non autorisée.

- **PRECISE** que le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Toutefois, le RIFSEEP peut se cumuler avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- les indemnités ponctuelles en lien avec les dépassements du cycle régulier de travail (les heures supplémentaires et complémentaires, les astreintes et permanences, les majorations de nuit) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité compensatrice, indemnité différentielle) ;
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;

00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN ŒUVRE

Commission(s) : FINANCES - RESSOURCES - MOYENS GENERAUX - NTIC

- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

- **FIXE** les modalités de maintien du régime indemnitaire individuel antérieur des agents comme suit :

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire mis en place par la délibération du 16 décembre 2005 est conservé au titre de l'IFSE part fixe jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application du RIFSEEP ou par l'effet d'une modification des bornes indemnitaires, le montant de son régime antérieur pourra lui être maintenu en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les agents de la collectivité continuent de bénéficier de la Prime de Fin d'Année instituée par délibérations en date des 3 janvier 1995 et 18 juillet 1995 au titre des avantages collectivement acquis conformément aux dispositions de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et dans les conditions fixées par les délibérations précitées ayant instauré cet avantage.

- **PRECISE** que les éléments du RIFSEEP seront revalorisés dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires de l'Etat.

- **DECIDE** que la présente délibération prendra effet à compter du **1^{er} janvier 2018**.

Pour les cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés ministériels permettant l'application du RIFSEEP et fixant les plafonds correspondants ne sont pas entrés en vigueur, le régime indemnitaire est versé selon les critères et les modalités définis pour les agents municipaux par la présente délibération et dans la limite des plafonds réglementaires des primes actuellement applicables aux cadres d'emplois des agents concernés.

Pour la filière police municipale, le régime indemnitaire antérieur est maintenu dans les conditions suivantes :

- attribution d'une indemnité spéciale mensuelle de fonctions déterminée en appliquant au montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension de l'agent concerné un taux individuel fixé à 26 % pour les agents appartenant au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale et à 20 % pour les agents appartenant au cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- le cas échéant, une prime de fonction fixée à 75 Euros pour les responsables d'équipe, à 150 Euros pour les responsables d'unité et à 300 Euros pour les responsables de service. Le montant est déterminé selon les modalités fixées par le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 susvisé en appliquant un coefficient multiplicateur de 8 au montant de référence annuel des grades concernés.

- **ABROGE**, à compter du **1^{er} janvier 2018** :

- la délibération du 7 novembre 1997 fixant les primes et indemnités aux fonctionnaires territoriaux et les modalités d'attribution ;
- la délibération du 9 juillet 1999 portant réévaluation du taux d'une indemnité pour travaux dangereux, incommodés ou insalubres à certains agents techniques ;
- la délibération du 12 avril 2001 fixant le régime indemnitaire applicable aux chefs de service de police municipale ;
- la délibération du 19 novembre 2001 relative aux indemnités de travaux dangereux et insalubres aux maçons et peintres ;
- la délibération du 16 décembre 2005 fixant le régime indemnitaire applicable au personnel de la Ville ;
- la délibération du 3 février 2012 fixant le régime indemnitaire applicable aux agents de police municipale ;
- la délibération en date du 18 décembre 2015 fixant le régime indemnitaire des administrateurs territoriaux.

00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN ŒUVRE

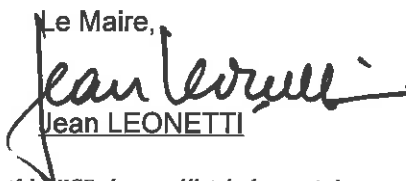
Commission(s) : FINANCES - RESSOURCES - MOYENS GENERAUX - NTIC

- DIT que les crédits correspondant seront inscrits au budget.

Accusé réception Sous-préfecture :
Identifiant de l'acte :

Ainsi fait les jour, mois et an ci-dessus,
Suivent les signatures
Pour extrait certifié conforme,

Le Maire,



Jean LEONETTI

"Toute décision individuelle peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de NICE, dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Dans ce délai, il peut être présenté un recours gracieux prorogeant le délai de recours contentieux."

Accusé de réception préfecture**Objet de l'acte :**

DCM N.00-7 - PERSONNEL MUNICIPAL - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) - MISE EN OEUVRE -

Date de transmission de l'acte : 14/12/2017

Date de réception de l'accusé de réception : 14/12/2017

Numéro de l'acte : DCM3180-17 (voir l'acte associé)

Identifiant unique de l'acte : 006-210600045-20171201-DCM3180-17-DE

Date de décision : 01/12/2017

Acte transmis par : Nadya ZENNIR

Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 4. Fonction publique
4.1. Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.