AR PREFECTURE
006-210600425-20180713-2018_22D-DE
Reçu le 16/07/2018

REPUBLIQUE FRANCAISE
Département des Alpes-Maritimes
Arrondissement de NICE

# COMMUNE DE CLANS

## EXTRAIT DU REGISTRE DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'An deux mille dix-huit et le treize juillet, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu Habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Roger MARIA, Maire.
Présents : Mesdames CAILLAUD Madeleine, RAPUC Louise, Adjointes, Messieurs GRANIERI Didier, IPPOLITO Philippe, Adjoints, Mesdames Messieurs les conseiller(e)s en exercices : LAURENT Marianne, AURRAN Robert, PELLEGRINO Marcel, RALLON Daniel.
Absents excusés : SAMPEDRO Nathalie.
Absents non excusés : Mesdames CHASSAGNE Andréa, SCHERHAG Marielle, Monsieur AUBERT Éric.
***Convocation du : 6 juillet 2018***

*Nb de membres : 13*
*Présents : 9*
*Votants : 9*
*Pour :9*
*Contre :*
*Abstention :*

## Délibération n° 2018_22D : la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le personnel technique

Le Maire,
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 1er 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 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 les arrêtés des corps de références de l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié,
Vu la circulaire NOR RDFF1427139C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle,
Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 5 avril 2018,
Vu les crédits inscrits au budget,

AR PREFECTURE
006-210600425-20180713-2018_22D-DE
Reçu le 16/07/2018

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et les montants plafonds des indemnités applicables à ces personnels,

PROPOSE AU CONSEIL MUNICIPAL :

D'instaurer, conformément au principe de parité avec les services de l'Etat tel que prévu par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel qui est composé de deux parties :

- Une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce 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,

- Une part facultative, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

En revanche, il 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.
La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre, pour les cadres d'emplois concernés, le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte les fonctions assumées dans la collectivité et leur place dans l'organigramme,
- Reconnaitre les responsabilités assumées, l'expérience professionnelle des agents, ainsi que les spécificités de certains postes,
- Favoriser l'engagement professionnel de tous les agents.

**1) Le versement aux bénéficiaires suivants :**

D'instituer, selon les modalités ci-après, l'IFSE et le CIA aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public à temps complet, temps non complet et temps partiel sur des emplois permanents pour les cadres d'emplois suivants :

- Adjoint technique

Le montant individuel attribué au titre de chaque part sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet.

AR PREFECTURE
006-210600425-20180713-2018_22D-DE
Reçu le 16/07/2018

2) **De déterminer des groupes de fonctions et des montants correspondants :**

Pour l'Etat, des plafonds sont précisés par arrêté ministériel pour chaque part. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont librement fixés dans la limite de ces plafonds cumulés en fonction des groupes et des critères d'attribution.
Conformément aux dispositions de mise en œuvre, il est proposé la création de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique afin de définir les potentiels de régime indemnitaires selon les emplois occupés ; il est décidé la création de :

- 2 groupes en catégorie C.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Plus précisément, la répartition des emplois par cadre d'emplois est prévue comme suit :

| Cadre d'emplois : *Adjoints techniques* | | |
|---|---|---|
| | ***Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère**** | ***Typologie d'emploi*** |
| G 1 | ***Critère 1** : Gestion d'un service* | Agent polyvalent |
| G 2 | ***Critère 2** : Sujétions liées au poste* | Agent d'entretien |
| G..... | ***Critère 3** : Qualifications et technicité* | |
| G..... | | |

La définition des plafonds RIFSEEP est prévue pour chaque cadre d'emplois comme suit :

| Catégorie | Cadre(s) d'emplois | Groupes | IFSE | | CIA | Plafond cumulé RIFSEEP *(cumul plafonds IFSE + CIA)* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | *(Facultatif)* Plancher annuel (mini) | Plafond annuel (maxi) | Plafond annuel | |
| C | Adjoints techniques | Groupe 1 | | *11 340* | 1 260 | 12 600 |
| | | Groupe 1 logé | | | | |
| | | Groupe 2 | | *10 800* | 1 200 | 12 000 |
| | | Groupe 2 logé | | | | |
| | | Groupe 3 | | | | |
| | | Groupe 3 logé | | | | |
| | | Groupe 4 | | | | |
| | | Groupe 4 logé | | | | |

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

3) **Des modulations individuelles**

AR PREFECTURE
006-210600425-20180713-2018_22D-DE
Reçu le 16/07/2018

### A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.
Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.
Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement.
Au sein d'un même groupe de fonctions, la modulation individuelle se fait selon l'expérience professionnelle sur l'emploi. Seront ainsi pris en compte :

- Technicité
- Formations suives
- Gestion des dossiers
- Disponibilité
- Anticipation
- Polyvalence

### B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime appliqué dans le respect du plafond défini par la présente délibération et pouvant varier de 0 à 100%. Ce montant sera déterminé chaque année à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et de l'engagement professionnel de l'agent.
La part liée à la manière de servir sera versée annuellement, au mois de décembre sur la base de 100% du montant attribué par versement.
La détermination du montant de ce complément indemnitaire est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.
L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés d'une part selon l'entretien professionnel et, d'autre part, au regard des critères suivants :

- Investissement
- Disponibilité
- Prise en compte du service public

Ces critères seront appréciés selon l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

## 4) Des modalités de retenue pour absence ou de suppression

### A. Pour l'IFSE

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, le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de :

- Congés annuels ou autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés de maternité, états pathologiques ou congés d'adoption,
- Accidents de travail,
- Maladies professionnelles dument constatées.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, une retenue sera opérée par application de la règle du 1/30$^{ème}$ après un délai de carence de 30 jours sur l'année de référence

AR PREFECTURE
006-210600425-20180713-2018_22D-DE
Reçu le 16/07/2018

### B. Pour le CIA

La part CIA pourra être attribuée aux agents relevant des cadres d'emplois précités, dans la limite des plafonds instaurés selon le groupe de fonctions d'appartenance, après évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur décision de l'autorité territoriale.

L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un compte rendu d'entretien de l'année de référence au sein de la col*lectivité d'accueil.* L'attribution s'effectuera prorata temporis de présence dans l'année. Aucun montant de CIA ne pourra être attribué en cas de présence au sein de la collectivité d'accueil inférieure à 6 mois dans la période de référence.

En cas de départ de l'agent en cours d'année, l'agent devra justifier d'une présence minimum de 6 mois pour bénéficier de l'attribution du CIA, et le montant sera calculé selon le prorata temporis de présence dans l'année.

Le versement du CIA est maintenu pendant les périodes de :

- Congés annuels ou autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés de maternité, états pathologiques ou congés d'adoption,
- Accidents de travail,
- Maladies professionnelles dument constatées.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, une retenue sera opérée par application de la règle du 1/30ème après un délai de carence de 30 jours sur l'année de référence

LE CONSEIL MUNICIPAL, ouï l l'exposé du Maire, et après en avoir délibéré

DECIDE

D'INSTAURER le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1er septembre 2018. A compter de cette même date le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

DE PRÉVOIR et d'inscrire les crédits correspondants au chapitre 012, dépenses de personnel des budgets 2018 et suivants.

Ainsi fait et délibéré à Clans les, jour, mois et an que dessus.
Ont signé au registre des délibérations les membres présents.
*Acte rendu exécutoire*
*Après dépôt en préfecture le*
*Et publication ou notification du*

MAIRIE DE CLANS Alpes-Maritimes

Le Maire

Roger MARIA