

Département du Var

# VILLE DE SAINT CYR SUR MER

-----  
Arrondissement de  
TOULON

-----  
Canton de  
SAINT CYR SUR MER

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

N° 2017 -12 - 26

Séance du 12 décembre 2017

Nombre de Conseillers 33

En exercice : 33

Présents : 29

Représentés : 3

Absent excusé : 1

\*\*\*\*\*

L'an deux mille dix-sept, le douze décembre,  
Le Conseil Municipal de la Commune de SAINT CYR SUR MER  
réuni à la Salle du Conseil Municipal, sur la convocation et sous la  
présidence de Monsieur le Maire.

**OBJET :**

**Etaient présents** : Monsieur Philippe BARTHELEMY, Maire

**Adjoints** : Mesdames GOHARD, GUIROU-NOUYRIGAT,  
SAMAT, VANPEE, Messieurs BAGNO, FERRARA, HERBAUT,  
JOANNON, LE VAN DA.

**Conseillers Municipaux** : Mesdames, AIELLO, BERTOIA,  
CIDALE, LALESART, LEITE, MANFREDI, ORSINI, PELOT-  
PAPPALARDO, TOCHE SOULÉ, TROGNO, VIDAL, Messieurs,  
BUONCRISTIANI, GIULIANO, LUCIANO, OLIVIER,  
PATOULLARD, ROCHE, SAOUT, VALENTIN.

**MISE EN PLACE DU REGIME  
INDEMNITAIRE TENANT  
COMPTE DES FONCTIONS,  
SUJETIONS, DE L'EXPERTISE  
ET DE L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL  
(R.I.F.S.E.E.P)**

**Etaient représentés** :

**Conseillers Municipaux** : Mesdames Sabine GIACALONE  
(procuration à Madame Christine ORSINI), Olivia MOTUS-  
JAQUIER (procuration à Madame Amandine CIDALE), Monsieur  
Yannick GUEGUEN (procuration à Monsieur Louis FERRARA)

**Etait absent excusé** :

**Conseillers Municipaux** : Monsieur Jean-Luc BERNARD

<<<<>>>

Le Conseil Municipal nomme Monsieur Pierre LUCIANO,  
Secrétaire de séance.

Accusé de réception en préfecture  
083-218301125-20171212-DEL20171226-DE  
Date de télétransmission : 15/12/2017  
Date de réception préfecture : 15/12/2017

*Vu le code général des collectivités territoriales*

*Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,*

*Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,*

*Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,*

*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 ministériels fixant les montants plafonds par cadre d'emplois,*

*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,*

Dans un souci de simplifier l'attribution des régimes indemnitaires et de mieux reconnaître les fonctions et les responsabilités exercées par les agents, l'État a créé un nouveau dispositif, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se compose de 2 éléments :

- Une part fixe : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle
- Une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), facultatif, tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et selon le principe de parité, les collectivités locales sont amenées à appliquer ce nouveau dispositif dans la limite des montants indemnitaires attribués dans les services de la fonction publique d'État.

Sont donc concernés, dans la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois trouvant une correspondance au sein des corps de l'État, ce qui exclut la filière de la Police Municipale.

L'application du dispositif dans la fonction publique territoriale est cependant subordonnée à la parution des décrets et des arrêtés d'adhésion des corps de l'État permettant la transposition pour chaque cadre d'emplois.

Dans la mesure où l'ensemble des arrêtés fixant les montants d'IFSE et de CIA applicables aux différents cadres d'emplois ne sont pas tous parus à la date de la présente délibération, les indemnités en vigueur pour ces derniers continueront à être versées et ce, jusqu'à parution des textes attendus qui permettront d'élargir le bénéfice du RIFSEEP.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien réglementaire est explicitement prévu.

Il est proposé de mettre en place ce nouveau régime indemnitaire pour l'ensemble des agents de la Commune de Saint Cyr Sur Mer qui sont concernés par le RIFSEEP, selon les modalités définies ci-dessous.

## **I.- Dispositions générales relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP**

### **A.- Règles de cumul du RIFSEEP**

En application de la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, le RIFSEEP ne peut être cumulé avec les primes et indemnités suivantes :

- l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)
- l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT),
- l'Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures (IEMP)
- la Prime de Service et de Rendement (PSR),
- l'Indemnité Spécifique de Service (ISS)
- la Prime de Fonction et de Résultat (PFR)
- l'Indemnité Forfaitaire Représentative de Sujétions et de Travaux Supplémentaires (IFRSTS)
- les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants : réalisation effective de travaux spécifiques fixés selon une liste et attribués par ½ journée.
- les indemnités de responsabilités versées aux régisseurs : établies selon le montant moyen mensuel de l'encaissement ou de l'avance.

L'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel.
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

La prime de fin d'année, avantage collectivement acquis, n'est pas impactée par le RIFSEEP.

## **B.- Bénéficiaires**

Peuvent bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

## **C.- Détermination des groupes de fonctions**

Les groupes de fonctions ont été déterminés en considération des métiers existants au sein de la collectivité, de la répartition des missions et des responsabilités entre les différents niveaux hiérarchiques :

### **1.- Catégorie A :**

Cadre d'emplois : **Attachés Territoriaux, Conseiller Socio-Educatif**

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Fonctions</b>
<b>A1</b>	Direction Générale Emplois Fonctionnels (DGS, DST)
<b>A2</b>	Direction de services ou d'établissement
<b>A3</b>	Adjoint au directeur de services ou d'établissement Chargé de mission Toute fonction relevant du cadre d'emplois non présente dans les groupes de fonctions A1 et A2

### **2.- Catégorie B :**

Cadre d'emplois : **Rédacteurs Territoriaux, Educateurs des Activités Physiques et Sportives, animateurs Territoriaux**

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Fonctions</b>
<b>B1</b>	Responsable de service intervenant dans des domaines pluridisciplinaires ou stratégiques Adjoint à un Directeur de niveau A1 Directeur d'établissement
<b>B2</b>	Fonctions de conception, de coordination et d'appui aux fonctions stratégiques Responsable de service Directeur Adjoint d'établissement
<b>B3a</b>	Responsable de secteur Fonctions nécessitant des compétences spécifiques confirmées dans le domaine d'activité
<b>B3b</b>	Fonctions d'instruction assurées en autonomie Gestion de projets Toute fonction relevant du cadre d'emplois non présente dans le groupe de fonctions B3a

### 3.- Catégorie C :

Cadre d'emplois : **Adjoints Administratifs Territoriaux, Agents de Maîtrise, Adjoints Techniques Territoriaux, Adjoints Territoriaux du Patrimoine, Opérateurs des Activités Physiques et Sportives, Adjoints Territoriaux d'Animation, Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles.**

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Fonctions</b>
<b>C1</b>	Responsable de service nécessitant une expertise dans le domaine d'activité Directeur adjoint d'établissement
<b>C2</b>	Fonctions impliquant des responsabilités spécifiques et/ou d'organisation de services
<b>C3a</b>	Chef d'équipe
<b>C3b</b>	Fonctions nécessitant des compétences confirmées Fonctions d'instruction en autonomie Réfèrent de secteur Adjoint au chef d'équipe
<b>C3c</b>	Fonctions guidées dans un cadre et des consignes préétablies Situations de travail normées Initiative requise dans l'adaptation aux besoins de l'utilisateur, l'environnement de travail ou pour faire face à des situations imprévues dans le champ d'intervention du poste Toute fonction du cadre d'emplois non présente dans les groupes C3a et C3b

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

Après avoir hiérarchisé les groupes de fonctions, la répartition au sein des groupes est établie selon les critères suivants. Ces éléments permettront de déterminer le montant du nouveau régime indemnitaire dans la limite des plafonds réglementaires.

#### A.- Définition des critères pour la classification des postes dans les groupes de fonctions

L'IFSE tiendra compte des critères ci-après :

1. Critère professionnel 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Il est tenu compte des éléments suivants :

Niveau hiérarchique, Niveau d'encadrement, Coordination d'une équipe, Organisation du travail des agents, Gestion des plannings, Elaboration et suivi de dossiers stratégiques, Niveau de responsabilité lié aux missions.

2. Critère professionnel 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Il est tenu compte des éléments suivants :

Technicité / niveau de difficulté / Compétences requises pour occuper le poste, Pluralité des fonctions, Valorisation des compétences acquises dans le domaine de l'agent, Actualisation nécessaire des connaissances, Pratique et maîtrise d'un logiciel métier (Utiliser régulièrement de manière confirmée), Connaissances particulières requises, Habilitations / Certification (CACES, HACCP, etc.), Permis Poids Lourds, Rareté de l'expertise, Degré d'autonomie accordé au poste.

3. Critère professionnel 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

Il est tenu compte des éléments suivants :

Contraintes particulières liées au poste (interventions fréquentes en dehors du cycle de travail non rémunérées par des heures supplémentaires), Gestion d'un public difficile, Exposition physique, Engagement de la responsabilité juridique et financière, Variété des interlocuteurs (élus, administrés, partenaires extérieurs).

**B.- Prise en compte de l'expérience professionnelle**

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

- Capacité à exploiter l'expérience acquise : Force de proposition, Diffusion de son savoir, Mobilisation des compétences
- Connaissance de l'environnement de travail
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétence : Suivi de formations liées au développement des compétences requises, Diversité des postes occupés en lien avec les compétences requises
- Réalisation d'un projet ou évènement exceptionnel
- Connaissance du poste et des procédures
- Tutorat : Accueil de stagiaires
- Formation : stages et/ou formations réalisées dans le domaine d'intervention, Volonté de participation, Diffusion de son savoir à autrui

### **C.- Montants par groupes de fonctions :**

**Montant maximum** : l'IFSE ne peut dépasser les plafonds réglementaires applicables aux corps de référence des fonctionnaires de l'Etat.

**Montant minimum** : la collectivité fixe pour chaque groupe de fonction, même si cette disposition n'est pas obligatoire, un montant minimum comme suit :

<b>IFSE</b>	
<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Montant Annuel Minimum</b>
<b>A1</b>	12000 €
<b>A2</b>	5500 €
<b>A3</b>	5000 €

<b>B1</b>	4000 €
<b>B2</b>	3000 €
<b>B3a</b>	1500 €
<b>B3b</b>	1500 €

<b>C1</b>	2000 €
<b>C2</b>	1500 €
<b>C3a</b>	1000 €
<b>C3b</b>	1000 €
<b>C3c</b>	1000 €

**D.- Valorisation de l'IFSE en vue de la reconnaissance d'une situation particulière** (ensemble des groupes de fonctions) :

<b>Situations particulières</b>	<b>Valorisation de l'IFSE Montant brut mensuel</b>
<b>Régisseur d'avance ou de recettes :</b>	
Montant moyen mensuel de 0 à 5000,00 €	10 €
Montant moyen mensuel entre 5001 et 20000 €	20 €
Montant moyen mensuel entre 20001 et 40000 €	30 €
Montant moyen mensuel entre 40001 et 80000 €	40 €
Montant moyen mensuel entre 80001 et 300000 €	55 €
<b>Activité spécifique</b> (seul agent dans la collectivité) : Agent Chargé de la Mise en Œuvre (ACMO)	15 €

### **E.- Modalités de versement**

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chaque agent en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les éléments ci-dessus.

L'IFSE est versée mensuellement. 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, temps partiel thérapeutique ou à temps non complet.

### **F.- Maintien à titre personnel lors de la mise en place de l'IFSE**

Le montant mensuel de régime indemnitaire dont bénéficiait l'agent au 31 décembre 2017 en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu à titre individuel et identifié comme tel nonobstant le fait que le montant du régime indemnitaire se trouve diminué suite à la classification dans les groupes de fonctions.

### **G.- Conditions d'application du dispositif en cas d'absence**

Le régime indemnitaire sera maintenu en totalité pendant les congés annuels.

L'IFSE sera modulée en fonction de l'absentéisme selon les dispositions suivantes :

- Maladie Ordinaire : Maintenu dans la limite de 8 jours d'absence sur l'année médicale, non maintenu au-delà.
- Congés de Longue Maladie, Congés de Longue Durée : Non maintenu.
- Accident du Travail, Maladie Professionnelle : Maintenu dans la limite de 8 jours d'absence sur l'année médicale, Non maintenu au-delà.
- Hospitalisation en lien direct avec l'accident de travail : Maintenu durant la durée de l'hospitalisation.
- Congés de Maternité, d'Adoption : Maintenu.
- Décharge de Service pour Mandat Syndical : Maintenu.
- Suspension : Non maintenu.
- Grève : Non maintenu.

### **H.- Réexamen du montant de l'IFSE :**

Le montant annuel attribué à l'agent fera 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. Le réexamen des fonctions ne se traduira pas nécessairement par une réévaluation. Il peut impliquer une stabilité ou une variation à la hausse ou à la baisse du montant de l'IFSE suivant les missions exercées par l'agent.
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion interne ou d'une nomination après réussite à un concours.

### III.- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA, part facultative, est lié à la manière de servir et à l'investissement professionnel de l'agent.

#### A.- Définition des critères pour la part variable (CIA)

Le CIA est déterminé en fonction des éléments suivants et tient compte de l'évaluation professionnelle :

- L'efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs : Implication, Fiabilité et qualité du travail, Disponibilité, Rigueur, Anticipation, Initiative et responsabilité, Organisation, Adaptabilité, coopération.
- Les compétences professionnelles et techniques : Connaissance de l'environnement professionnel, Maîtrise des compétences techniques en lien avec la fiche de poste, Maîtrise des nouvelles technologies, Entretien des compétences, Application des directives données, Respect des normes et des procédures, Capacité à rendre-compte; Autonomie dans le travail, Sens de la communication écrite et orale.
- Les qualités relationnelles : Sens de l'écoute et du dialogue, Discrétion, Capacité de travailler en équipe, Ouverture à autrui, Relations avec la hiérarchie et/ou les élus, Relations avec le public, Sens de l'action collective et du service public, Aptitude à la négociation pour éviter les conflits.
- La capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur : Niveau d'expertise, Capacités d'organisation du travail, Capacité à déléguer, Capacité à prendre des décisions et les faire appliquer, Capacité à motiver et à valoriser le personnel, Capacité à gérer les conflits, Capacité à communiquer, Capacité à fixer des objectifs et à contrôler leur réalisation.

#### B- Détermination des plafonds

Suivant les dispositions de la circulaire en date du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, le montant maximum fixé par groupe de fonctions ne pourra excéder un pourcentage du plafond global du RIFSEEP :

CIA	
Groupe de fonctions	Montant maximum
A1	15% du montant du RIFSEEP
A2	15% du montant du RIFSEEP
A3	15% du montant du RIFSEEP
B1	12% du montant du RIFSEEP
B2	12% du montant du RIFSEEP
B3a	12% du montant du RIFSEEP
B3b	12% du montant du RIFSEEP
C1	10% du montant du RIFSEEP
C2	10% du montant du RIFSEEP
C3a	10% du montant du RIFSEEP
C3b	10% du montant du RIFSEEP
C3c	10% du montant du RIFSEEP

### **C.- Modalités de versement du CIA**

Le CIA est facultatif. L'Autorité Territoriale déterminera par arrêté individuel le montant du CIA attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions appréciée selon les éléments ci-dessus.

Le CIA est versé annuellement.

Vu l'avis du Comité Technique en date du 1<sup>er</sup> décembre 2017,

Le Conseil Municipal, à l'UNANIMITE

Adopte l'exposé qui précède,

- Décide d'instituer le RIFSEEP dans les conditions telles qu'exposées ci-dessus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- Autorise l'Autorité Territoriale à fixer les montants individuels selon les critères définis ci-dessus dans la limite du crédit global et dans la limite des plafonds réglementaires.
- D'inscrire les crédits prévus à cet effet au budget, chapitre 012

Ainsi fait et délibéré

Les Jour, Mois et An susdits

Pour extrait Conforme

Le Maire

*Signature électronique*

Philippe BARTHELEMY