



72-2017

## Séance du Bureau Syndical du 28/09/2017

### DELIBERATION N°72-2017 : MISE EN PLACE DU RIFSEEP

L'an deux mille dix-sept, le vingt-huit septembre à 14H30, les membres du Bureau Syndical du Syndicat Intercommunal des Collectivités Territoriales Informatisées Alpes Méditerranée (SICTIAM), créé par arrêté inter-préfectoral des 1er septembre 1989, 11 septembre 1989 et 2 octobre 1989, se sont réunis au SICTIAM, 2323 chemin Saint Bernard- Porte 15, bâtiment 3 - Vallauris sur la convocation qui leur a été adressée par Monsieur Charles Ange GINESY, Président, et sous sa présidence.

#### Étaient présents Mesdames et Messieurs les membres du bureau syndical:

- M. Charles-Ange GINESY - Président,
- M. Jean-Claude RUSSO - 1<sup>er</sup> Vice-Président
- M. Hervé ROMANO - 3<sup>ème</sup> Vice-Président,
- M. Jean Luc RICHARD - 4<sup>ème</sup> Vice-Président,
- M. Roland LARBRE - 5<sup>ème</sup> Vice-Président,
- M. Jean Paul ZANIN - 6<sup>ème</sup> Vice-Président,
- M. François BESSET - délégué titulaire de la commune de Saint Martin du Var,
- M. Jean Louis MEUNIER - délégué titulaire de la commune de Tourrettes sur Loup,
- Mme Denise LEIBOFF - déléguée titulaire de la commune de Lieuche,
- M. Claude ASTORE - délégué titulaire de la commune de La Seyne sur Mer (83),
- M. Jean Paul LEONI - délégué titulaire de la commune de Bairols,
- M. Raoul VERANY - délégué titulaire de la commune de Thierry.

#### Étaient absents :

- M. Antoine VERAN- 7<sup>ème</sup> Vice-Président,
- M. Jean Marc DELIA - 8<sup>ème</sup> Vice-Président,
- Mme Christine PREMOSELLI - 9<sup>ème</sup> Vice-Président,
- Mme Gisèle STIVANIN - déléguée titulaire de la commune de Néoules (83).

#### Assistaient en outre à la séance :

M. Francis KUHN - Directeur Général du SICTIAM  
Mme HOUZET Sophie – Directrice Générale Adjointe du SICTIAM

Monsieur le Président constate que le quorum est atteint.

M. Jean Paul ZANIN, délégué titulaire de la Communauté d'Agglomération de la Riviera Française a été nommé secrétaire de séance.

## DELIBERATION N°72-2017 : MISE EN PLACE DU RIFSEEP

M. le Président expose : « Le RIFSEEP ou Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, est le nouvel outil indemnitare de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale.

Par délibération 49-2017 du 8 juin 2017, le bureau a autorisé la signature d'une convention avec le CDG06 afin d'accompagner ses équipes dans la mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

### Le Président,

**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 ses articles 87, 88, 111 et 136 ;

**VU** la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 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 modifié portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

**Vu** le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

**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 ;

**Vu** l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer ;

**Vu** l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer ;

**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 l'intérieur et de l'outre-mer ;

**Vu** la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

**VU** l'avis favorable du Comité technique en date du 18/09/2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P ;

**CONSIDERANT** que conformément à l'article 2 du décret 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux agents,

### INFORME LE BUREAU SYNDICAL

Séance du Bureau Syndical du 28/09/2017

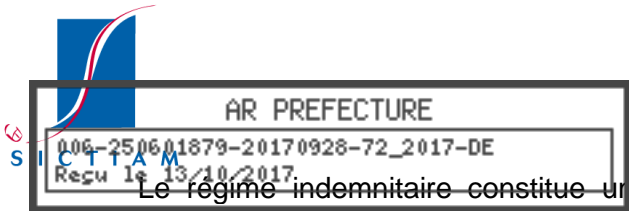
Nombre de membres afférents au B.S. : 16

Nombre de membres en exercice : 16

Nombre de membres ayant pris part au vote : 10

Date de la convocation : 22/09/2017

Date d'affichage : 13/10/2017



Le régime indemnitaire constitue une des composantes de la rémunération des agents territoriaux.

En respect du principe de parité avec les corps de référence de l'Etat, les organes délibérants et les autorités territoriales disposent d'une marge d'autonomie pour déterminer les critères de sa mise en œuvre en faveur des agents.

Instauré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour la fonction publique de l'État, le RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel) est transposable à la fonction publique territoriale en substitution du régime indemnitaire existant. Il participe aux objectifs de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire des agents publics.

Ce nouveau régime indemnitaire permet la prise en compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents et leur expérience professionnelle, versée à titre principal.  
Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.
- un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et la manière de servir en fonction des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel, versé à titre accessoire (CIA).

Ce régime indemnitaire s'inscrit dans les orientations stratégiques du SICTIAM visant à déterminer des objectifs de performance et apprécier l'atteinte des résultats.

Dans ce cadre, la direction du SICTIAM a approfondi sa réflexion globale en instaurant le RIFSEEP, déjà mis en place en faveur des administrateurs par délibération du 10 décembre 2015, pour en faire un véritable outil managérial.

En cohérence avec l'organisation récente du SICTIAM en pôles, ce régime indemnitaire constitue un levier de motivation et d'attractivité en visant les objectifs suivants :

- reconnaître les spécificités des postes ;
- valoriser l'exercice des fonctions ;
- reconnaître la variété des parcours professionnels ;
- susciter et reconnaître l'engagement des collaborateurs ;

## **I. Les bénéficiaires**

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps partiel, temps non complet ainsi qu'aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps partiel, temps non complet.

Le RIFSEEP étant applicable en fonction de la publication des textes de référence pour le corps ou services de l'Etat ; sont concernés les cadres d'emplois suivants :

- attachés ;
- rédacteurs ;
- adjoints administratifs ;

### **Séance du Bureau Syndical du 28/09/2017**

Nombre de membres afférents au B.S. : 16  
Nombre de membres en exercice : 16  
Nombre de membres ayant pris part au vote : 10

Date de la convocation : 22/09/2017  
Date d'affichage : 13/10/2017



## **II Les dispositions générales :**

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

### **A/ Le régime indemnitaire antérieur**

Conformément au principe de libre administration des collectivités territoriales, l'autorité territoriale déterminera, lors de la première application du RIFSEEP, le taux de conservation du montant indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant dépend des primes et indemnités liées aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, à l'atteinte des résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (dans la limite des plafonds prévus par les textes) 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.

**Séance du Bureau Syndical du 28/09/2017**

**Nombre de membres afférents au B.S. : 16  
Nombre de membres en exercice : 16  
Nombre de membres ayant pris part au vote : 10**

**Date de la convocation : 22/09/2017  
Date d'affichage : 13/10/2017**



#### B/ Les conditions de cumuls

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement liées aux grades et aux fonctions, hormis celles pour lesquelles un cumul est explicitement prévu par les textes.

Le RIFSEEP est notamment cumulable avec la prime de responsabilité des emplois de direction, l'indemnité d'astreinte, de permanence, d'intervention.

#### C/ La modulation du régime indemnitaire du fait des absences

Le versement de l'IFSE et du CIA est maintenu pendant les périodes de congés annuels et congés de maternité ou paternité, états pathologiques, congés d'adoption, maladie professionnelle et accident de service et du travail.

En cas d'arrêt pour maladie ordinaire, une retenue sera effectuée par application de la règle du 1/30<sup>ème</sup> à partir du 16<sup>ème</sup> jour d'arrêt comptabilisé (en continu et en discontinu) sur l'année de référence (au 01/01/N).

En cas de congé pour longue maladie, longue durée et grave maladie le RIFSEEP sera suspendu conformément aux dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010.

En cas de temps partiel thérapeutique, il sera fait application des dispositions générales en matière de temps partiel.

Le régime indemnitaire, en cas d'autorisations exceptionnelles d'absences, sera ou non maintenu selon les conditions fixées par la délibération prévue à cet effet

Une retenue du régime indemnitaire sera effectuée en cas d'absence pour grève.

#### D/ Les modalités de retenue ou de suppression

L'autorité territoriale pourra, au vu de l'examen des mérites d'un agent et des éventuels dysfonctionnements engendrés sur la bonne marche du service, réduire, suspendre ou supprimer la part liée au complément indemnitaire.

Un agent suspendu de ses fonctions ne pourra bénéficier du RIFSEEP.

### **III. Mise en place d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)**

Cette indemnité repose :

- ✓ d'une part, sur une définition précise de critères professionnels liés aux fonctions, (niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions) ;
- ✓ d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

#### A – Les critères professionnels liés aux fonctions

La notion de groupe de fonctions est liée notamment au poids du poste en termes de compétences, de niveau d'intervention au niveau stratégique et opérationnel, et de

**Séance du Bureau Syndical du 28/09/2017**

Nombre de membres afférents au B.S. : 16  
Nombre de membres en exercice : 16  
Nombre de membres ayant pris part au vote : 10

Date de la convocation : 22/09/2017  
Date d'affichage : 13/10/2017

positionnement dans l'architecture administrative. Chaque emploi est réparti au sein de différents groupes de fonction selon les 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.

La constitution de ces groupes de fonctions tient compte de la réflexion menée sur les emplois du SICTIAM en fonction du niveau d'intervention des agents, au niveau stratégique et opérationnel et de leur répartition dans des groupes d'emplois sans tenir compte des grades.

Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les emplois pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire.

Le tableau suivant présente une liste non exhaustive de ces groupes d'emplois susceptibles d'évoluer en fonction des activités du SICTIAM, sachant que certains emplois peuvent nécessiter la combinaison de plusieurs niveaux d'intervention.

Les agents sont ainsi répartis au sein de trois groupes d'emplois selon leur niveau d'intervention dans l'organisation administrative et dans la mise en œuvre des projets du SICTIAM.

Niveaux d'interventions 6	Niveaux d'interventions 4 et 5	Niveaux d'interventions 3 et 2 et 1
GRUPE D'EMPLOIS 1	GRUPE D'EMPLOIS 2	GRUPE D'EMPLOIS 3
Direction générale : Stratégie, responsabilité en matière financière et juridique,  responsable de l'organisation générale : garant de la pérennité financière et sociale du SICTIAM	Responsable des domaines suivants : - portefeuille de projets (5) ; - portefeuilles adhérents (5) ; - technique (5) ; - commercial (5) ; - des achats (5) Etc... Appui à la direction (5) ; Suivi transversal de l'activité (5) ; Coordination d'équipe (4) Etc...	Rédaction de PDS (2-3) ; Suivi de projets en autonomie (2-3) ; Note d'orientation (3) Aiguilleurs (3) ; Référent métiers pour les collègues (3) ; Consultant autonome (2) ; Chef de projet autonome (3) ; Etc...  Assistant (1)

**GRUPE D'EMPLOIS 1**

DOMAINE DE COMPETENCES	Niveaux d'interventions 6
<b>Direction stratégique - conception et innovation - pilotage – management des ressources - coordination -</b>	Responsabilité hiérarchique importante : Direction générale  Périmètre d'action : le SICTIAM  Missions : Stratégie, définition, pilotage et évaluation de l'activité

**Séance du Bureau Syndical du 28/09/2017**

Nombre de membres afférents au B.S. : 16  
 Nombre de membres en exercice : 16  
 Nombre de membres ayant pris part au vote : 10

Date de la convocation : 22/09/2017  
 Date d'affichage : 13/10/2017

<b>Expertise complexe – parcours professionnel diversifié lié à l'exercice des missions</b>	Fonction administrative, financière et technique complexe et exposée  Expérience significative dans des postes à responsabilité hiérarchique  Influence et motivation de l'équipe SICTIAM
<b>Sujétions particulières</b>	Diversité des relations (internes, externes, élus, président(e) SICTIAM)  Dépassements horaires, réguliers

**GRUPE D'EMPLOIS 2**

DOMAINE DE COMPETENCES	Niveaux d'interventions 4-5
<b>Encadrement ou coordination d'un service ou d'une équipe</b>	Coordination d'une équipe métiers, responsabilité d'un portefeuille d'adhérents  Périmètre d'action : le SICTIAM / service  Missions : pilotage de projets, animation et gestion de la relation adhérents
<b>Forte technicité – qualification spécifique nécessaire à l'exercice des missions – maîtrise d'une compétence rare</b>	Niveau d'expertise : expert/confirmé dans un ou plusieurs domaines de compétence  Autonomie et initiative  Responsabilité technique
<b>Sujétions particulières</b>	Contraintes horaires : irréguliers et au-delà de 20h occasionnellement

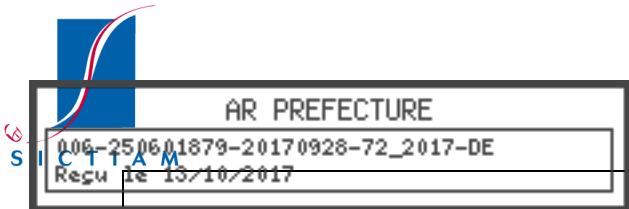
**GRUPE D'EMPLOIS 3**

DOMAINE DE COMPETENCES	Niveaux d'interventions 3, 3/2, 2/3 - 2, 2/1, 1
<b>Responsabilités particulières</b> Fonctions opérationnelles	En charge de missions Pas de responsabilité hiérarchique, mais responsabilité de projets/ ou simple aide à la réalisation de projets (NI1)  Périmètre d'action : missions et projets/ aide à la réalisation (NI 1)  Missions 1 : coordination, pilotage et mise en œuvre projet/ fonction opérationnelle

Séance du Bureau Syndical du 28/09/2017

 Nombre de membres afférents au B.S. : 16  
 Nombre de membres en exercice : 16  
 Nombre de membres ayant pris part au vote : 10

 Date de la convocation : 22/09/2017  
 Date d'affichage : 13/10/2017



	ou Missions 2 : fonction opérationnelle (NI 1)
<b>Maîtrise d'une compétence spécifique qualification nécessaire à l'exercice des missions</b>	Diversité des projets nécessitant autonomie Maîtrise des logiciels liés au poste  Ou  Niveau d'expertise : élémentaire (NI 1) Traitements simultanément des dossiers
<b>Sujétions particulières</b>	Contraintes horaires : irréguliers et au-delà de 20h occasionnellement  Contraintes horaires : occasionnelles (NI 1)

Il a été ainsi déterminé une hiérarchisation des emplois par groupe selon un niveau d'intervention des agents et correspondant à une tranche de plafond indemnitaire tenant compte du cadre d'emplois de référence.

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera selon les groupes d'emplois dans la limite des plafonds réglementaires déterminés en fonction du cadre d'emplois et du groupe de fonction de référence (cf annexe).

La part IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel.

Ce montant sera réduit au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou placés sur un emploi à temps non complet.

#### B - La prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle permettant de moduler l'IFSE versée aux agents sera également prise en considération au regard de :

- l'aptitude à mobiliser ses compétences et à les développer dans le poste occupé en vue d'atteindre les objectifs ;
- la capacité à exploiter l'expérience acquise en vue d'être force de proposition et de s'adapter efficacement à l'environnement professionnel ainsi qu'à l'évolution des projets ;

Dès la première application du RIFSEEP, l'expérience professionnelle définie ci-dessus constituera un critère de détermination pour l'attribution individuelle de l'IFSE.

Cette expérience professionnelle sera appréciée annuellement ou à défaut et a minima tous les trois ans.

#### C - Les conditions de réexamen

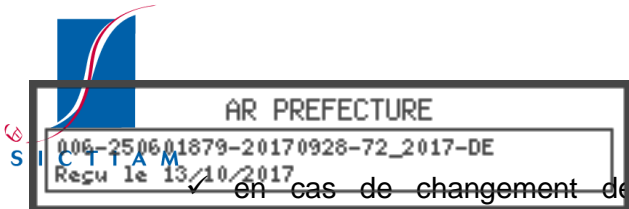
Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

#### Séance du Bureau Syndical du 28/09/2017

Nombre de membres afférents au B.S. : 16  
 Nombre de membres en exercice : 16  
 Nombre de membres ayant pris part au vote : 10

Date de la convocation : 22/09/2017  
 Date d'affichage : 13/10/2017





- ✓ en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions, développement ou modification de responsabilités, développement de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- ✓ annuellement ou à défaut et a minima tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (cette disposition est également applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement).

#### IV. La mise en place d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

##### A - Le cadre général

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir appréciés en fonction de l'entretien professionnel de l'année écoulée.

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois concernés, dans la limite des plafonds réglementaires eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE (cf annexe).

Le montant de base du CIA correspond, lors de la transposition au RIFSEEP, à une part du régime indemnitaire initial variable en fonction de la catégorie d'emplois (A, B ou C), sachant que cette part ne pourra excéder 15% du montant total du régime indemnitaire dont bénéficie l'agent.

Ce dernier montant sera versé mensuellement.

En cas de non atteinte des objectifs sur un semestre, ce CIA est suspendu les mois suivants jusqu'à l'atteinte des objectifs appréciée par le supérieur hiérarchique à partir d'une fiche de liaison.

Après examen de l'atteinte des résultats qualitatifs et quantitatifs par la hiérarchie, une part annuelle du CIA liée à la manière de servir et la réalisation des objectifs ou à leur dépassement sera versée annuellement.

Le montant global du CIA correspond au plafond maximum prévu pour l'attribution des deux parts, déduction faite du montant déjà perçu par l'agent.

Un coefficient de prime appliqué au montant annuel du CIA et pouvant varier de 0 à 100% sera déterminé selon les modalités suivantes :

75 % maximum	Objectifs individuels chiffrés et non chiffrés ;
25% maximum	Contribution au fonctionnement efficient (simplification des processus, transparence accrue, validation rapide,...) ;
	Promotion du catalogue de services du SICTIAM ;
	Information direction / transfert dossiers binômes ;

L'attribution de ce complément indemnitaire, versé en une fois, est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. L'enveloppe financière prévue annuellement sera répartie en fonction des cadres d'emplois et sera versée en cas d'atteinte des résultats et de dépassement de ceux-ci.

##### Séance du Bureau Syndical du 28/09/2017

Nombre de membres afférents au B.S. : 16  
Nombre de membres en exercice : 16  
Nombre de membres ayant pris part au vote : 10

Date de la convocation : 22/09/2017  
Date d'affichage : 13/10/2017



Ce montant sera réduit au prorata temporis et en fonction de la quotité du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou placés sur un emploi à temps non complet ainsi qu'en fonction de la durée annuelle d'activité.

Dans la mesure où les résultats ne seraient pas atteints, le CIA mensuel et/ou annuel ne sera pas versé et la situation de l'agent fera l'objet d'un réexamen semestriel à partir d'une fiche de liaison relative à l'appréciation de l'agent par son supérieur hiérarchique.

Le coefficient attribué pourra être revu après les résultats des entretiens professionnels.

**Après en avoir délibéré, le Bureau Syndical, à l'unanimité, décide :**

- **D'instaurer** une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus (IFSE et CIA), en respect du plafond global des deux parts octroyées aux agents de l'Etat.
- **D'appliquer** le dispositif exposé ci-dessus à l'ensemble des filières et catégories au fur et à mesure de la publication des textes qui leurs seront applicables ainsi que les plafonds associés.
- **D'abroger** par la présente délibération les délibérations antérieures concernant les primes et indemnités substituées par le RIFSEEP ;
- **De préciser** que les montants plafonds évolueront dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat figurant en annexe de la présente délibération.
- **D'autoriser** le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus et en respect des limites réglementaires.
- **De prévoir et d'inscrire** au budget les crédits correspondants.

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.  
Au registre sont les signatures.

Pour extrait conforme,  
Le Président,  
Charles-Ange GINESY

Séance du Bureau Syndical du 28/09/2017

Nombre de membres afférents au B.S. : 16  
Nombre de membres en exercice : 16  
Nombre de membres ayant pris part au vote : 10

Date de la convocation : 22/09/2017  
Date d'affichage : 13/10/2017