

**MODELE DE DELIBERATION**

**instituant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise**

**et Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

*A ce jour, le RIFSEEP est applicable* ***aux cadres d’emplois des administrateurs, attachés territoriaux, secrétaires de mairie, rédacteurs, ETAPS, animateurs, assistants socio-éducatifs, conseillers socio-éducatifs, adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints d’animation, opérateurs des APS, adjoints du patrimoine, adjoints techniques et agents de maîtrise.***

*Les mentions italiques en bleu ont vocation à être supprimées ou adaptées, notamment :*

*- il convient d’adapter les fonctions figurant dans les tableaux, selon les emplois présents dans la collectivité,*

*- s’il n’y a pas d’emploi de catégorie A par exemple au tableau des effectifs, pas besoin de le reprendre, et s’il n’y a qu’1 poste, on définira un seul groupe de fonctions.*

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 premier alinéa de l’article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

VU *(préciser les arrêtés intéressant les cadres d’emplois touchés par la délibération ; ils sont cités dans le paragraphe « Références juridiques » en page 1),*

VU l’arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié,

VU l’avis du Comité technique en date du …/…/….

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l’Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour les cadres d’emplois suivants : administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives (ETAPS), animateurs, assistants socio-éducatifs, conseillers socio-éducatifs, adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints d’animation, opérateurs des APS, adjoints du patrimoine, adjoints techniques et agents de maîtrise.

Il se compose :

* d’une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l’expertise (IFSE),
* d’un complément indemnitaire tenant compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

* prendre en compte la place dans l’organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
* …………………… *(à compléter)*.

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

**I. Bénéficiaires**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps de l’Etat servant de référence à l’établissement du régime indemnitaire des agents relevant des cadres d’emplois suivants : administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives (ETAPS), animateurs, assistants socio-éducatifs, conseillers socio-éducatifs, adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints d’animation, opérateurs des APS, adjoints du patrimoine, adjoints techniques et agents de maîtrise.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, *ainsi qu’aux agents contractuels de droit public (si tel est le souhait de l’organe délibérant).*

**II. Montants de référence**

Pour l’Etat, chaque part de la prime est composée d’un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d’emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d’expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit.

1. **Cadre d’emplois des attachés territoriaux**

|  |  |
| --- | --- |
| **Groupes** | **Niveau de responsabilité, d’expertise ou de sujétions\*** |
| **1** | *Directeur général des services, secrétaire général* |
| **2** | *- Responsable d’une direction*  *- Emploi nécessitant une expertise particulière, avec encadrement* |
| **3** | *- Adjoint d’une direction*  *- Responsable d’un service*  *- Chargé de mission transversale* |
| **4** | *- Emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement*  *- Autres emplois non répertoriés en groupes 1, 2 et 3* |

***\* La classification en groupes n’est qu’une illustration, qui nécessite d’être adaptée.***

***Il convient donc de lister les emplois présents dans la collectivité ou l’établissement.***

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d’emplois des attachés soient fixés à :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cadres d’emplois** | **Groupes** | **Montants maximum\*** | |
| **IFSE** | **CIA** |
| *Attachés* | **1** |  |  |
| **2** |  |  |
| **3** |  |  |
| **4** |  |  |

*\* Il est possible de prévoir des montants inférieurs à ceux fixés par le texte.*

*(Le cas échéant)* Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants de référence pour le cadres d’emplois des attachés sont fixés à :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cadres d’emplois** | **Groupes** | **Montants maximum** | |
| **IFSE** | **CIA** |
| *Attachés* | **1** |  |  |
| **2** |  |  |
| **3** |  |  |
| **4** |  |  |

1. **Cadre d’emplois des rédacteurs**

|  |  |
| --- | --- |
| **Groupes** | **Niveau de responsabilité, d’expertise ou de sujétions\*** |
| **1** | *- Encadrement ou coordination d’une équipe*  *- Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes* |
| **2** | *- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1*  *- Gestionnaire administratif, instructeur, avec encadrement* |
| **3** | *- Gestionnaire administratif, instructeur, sans encadrement*  *- Assistant*  *- Autres emplois non répertoriés en groupes 1 et 2* |

***\* La classification en groupes n’est qu’une illustration, qui nécessite d’être adaptée.***

***Il convient donc de lister les emplois présents dans la collectivité ou l’établissement.***

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d’emplois des rédacteurs soient fixés à :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cadres d’emplois** | **Groupes** | **Montants maximum\*** | |
| **IFSE** | **CIA** |
| *Rédacteurs* | **1** |  |  |
| **2** |  |  |
| **3** |  |  |

*\* Il est possible de prévoir des montants inférieurs à ceux fixés par le texte.*

*(Le cas échéant)* Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants de référence pour le cadres d’emplois des rédacteurs sont fixés à :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cadres d’emplois** | **Groupes** | **Montants maximum** | |
| **IFSE** | **CIA** |
| *Rédacteurs* | **1** |  |  |
| **2** |  |  |
| **3** |  |  |

**C. Cadre d’emplois des adjoints administratifs**

|  |  |
| --- | --- |
| **Groupes** | **Niveau de responsabilité, d’expertise ou de sujétions\*** |
| **1** | *- Encadrement ou coordination d’une équipe*  *- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières* |
| **2** | *- Assistant administratif*  *- Agent d’accueil*  *- Autres emplois non répertoriés en groupe 1* |

***\* La classification en groupes n’est qu’une illustration, qui nécessite d’être adaptée.***

***Il convient donc de lister les emplois présents dans la collectivité ou l’établissement.***

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d’emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cadres d’emplois** | **Groupes** | **Montants maximum\*** | |
| **IFSE** | **CIA** |
| *Adjoints administratifs* | **1** |  |  |
| **2** |  |  |

*\* Il est possible de prévoir des montants inférieurs à ceux fixés par le texte.*

*(Le cas échéant)* Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants de référence pour le cadres d’emplois des adjoints administratifs sont fixés à :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cadres d’emplois** | **Groupes** | **Montants maximum** | |
| **IFSE** | **CIA** |
| *Adjoints administratifs* | **1** |  |  |
| **2** |  |  |

*… Et ainsi de suite pour les autres cadres d’emplois présents dans la collectivité.*

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 occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l’Etat.

**III. Critères de modulation**

**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 4 ans en fonction de **l’expérience acquise par l’agent.**

*Préciser la périodicité (1 an, 2 ans,.. 4 ans) et les modalités de modulation de l’IFSE selon l’expérience professionnelle démontrée par les agents.*

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement *(si tel est le souhait de l’organe délibérant),* sur la base d’un douzième du montant annuel individuel attribué.

**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 pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence.

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l’évaluation professionnelle selon les modalités suivantes : *préciser les critères et modalités d’articulation entre l’évaluation professionnelle et le niveau de prime.*

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en *1 ou 2 fractions (mois de versement à préciser).*

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

**IV. Modalités de retenue ou de suppression de l’IFSE pour absence**

*Il est conseillé de déterminer précisément l’attribution des indemnités en cas d’absence, notamment pour les congés de maladie (maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie, accident de travail, congés maternité), pour les congés annuels et autorisations d’absence, en fixant les clauses de maintien, de diminution ou de suppression.*

*En effet, dès lors qu’aucune disposition expresse ne le mentionne, et conformément à la loi, l’agent ne peut prétendre à la conservation de son régime indemnitaire pendant les périodes de congés de toute nature.*

*La délibération peut renvoyer à la réglementation applicable aux agents de l’Etat (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, et circulaire n° BCRF 1031314C relative à l’application de ce décret), règlementation qui peut être synthétisée ainsi :*

L’IFSE est maintenue pendant :

* les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisations d’absence régulièrement accordées,
* les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
* les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
* les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

L’IFSE est suspendue pendant :

* les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
* les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Néanmoins, l’IFSE versée à l’agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie, demeure acquise.

**V. Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel** *(si tel est le souhait de l’organe délibérant)*

Le décret prévoit qu’il est **possible** de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l’agent. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L’intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l’IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu’à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l’indemnité correspondant au nouveau poste s’avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l’agent pourrait diminuer.

Après en avoir délibéré, l’Assemblée délibérante décide :

**Article 1er**

D’instaurer à compter du … une indemnité de fonctions, de sujétions, d’expertise (IFSE) ainsi qu’un complément indemnitaire annuel (CIA) selon les modalités définies ci-dessus.

**Article 2**

D’autoriser le *Maire/Président* à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus.

**Article 3**

De prévoir et d’inscrire au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.