

**MODELE DE DELIBERATION INSTITUANT LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANT
COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERIENCE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL**

Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de la délibération. Ils doivent être supprimés de la délibération définitive.

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 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 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 (voir CHAPITRE I, V : référence à ne mentionner dans la délibération que si l'organe délibérant décide de s'aligner sur le dispositif prévu à l'Etat pour lier le régime indemnitaire à l'absentéisme) ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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 (préciser les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat correspondants au grade détenu par les agents de la collectivité)

- *pour les **ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX** : 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,*
- *pour les **ATTACHES TERRITORIAUX-SECRETAIRES DE MAIRIE** : 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,*
- *pour les **REDACTEURS – EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES – ANIMATEURS TERRITORIAUX** : 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,*
- *pour les **ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCI-EDUCATIFS** : 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,*
- *pour les **ADJOINTS ADMINISTRATIFS- ADJOINTS D'ANIMATION – AGENTS SOCIAUX – OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES – AGENTS TERRITORIAUX DES ECOLES MATERNELLES** : 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,

- **pour les CONSEILLERS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS** : l'arrêté du 22 décembre 2015 portant 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,
- **pour les ADJOINTS TECHNIQUES et AGENTS DE MAITRISE** : 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(les) délibération(s) n° en date du instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité (*établissement public*) ;

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU l'avis du Comité Technique du .../... relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent (*avis préalable à la délibération OBLIGATOIRE*) ;

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 (R.I.F.S.E.E.P.).

Le Maire (*le Président*) informe l'assemblée que le nouveau **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)** mis en place pour la fonction publique de l'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSEE) ;
- 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/établir/compléter* le régime indemnitaire des agents dans les conditions prévues par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 88) et son décret d'application (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié).

Les **objectifs fixés** sont les suivants (*exemples*):

- *Prendre en compte la **place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités** de certains postes,*
- ***Susciter l'engagement** des collaborateurs,*
- ***Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement.***
- *..... (à compléter).*

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

CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

I. Rappel du principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du 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.

Cette indemnité est liée **au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.**

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents 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.

II. Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- (*éventuellement*) aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (*la collectivité pourra, le cas échéant, prévoir pour les agents contractuels une ancienneté de services à détenir au sein de la collectivité pour bénéficier de l'I.F.S.E.. Par ex : 1 an ou autre*).

III. La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement 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 emploi de la collectivité (*établissement public*) est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

A titre d'exemple, il est proposé ci-dessous la répartition en groupes de fonctions pour les emplois relevant de trois cadres d'emplois types dans la fonction publique territoriale, relevant chacun de l'une des trois catégories hiérarchiques (A, B et C) –

!! Tableaux à adapter selon les cadres d'emplois présents effectivement dans la structure !!

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions *	Emplois (<i>à titre indicatif</i>) **	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant maxima annuels de l'IFSE en euros(plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Exemple : Directeur général de services ...</i>	36 210 €
Groupe 2	<i>Exemple : Directeur adjoint d'une collectivité, responsable de plusieurs services ...</i>	32 130 €
Groupe 3	<i>Exemple : Responsable d'un service, d'une équipe ...</i>	25 500 €
Groupe 4	<i>Adjoint au responsable de service, chargé de mission, ...</i>	20 400 €

** La répartition du cadre d'emplois se fait dans la limite maximale de 4 groupes de fonctions, cependant la collectivité est libre de choisir un nombre de groupe de fonctions inférieur pour le cadre d'emplois, afin de tenir compte des réalités de la structure.*

** La classification en catégorie d'emplois pour chaque groupe n'est qu'une illustration. Elle nécessite d'être adaptée aux réalités de votre collectivité.

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions *	Emplois (à titre indicatif) **	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant maximum annuels de l'IFSE en euros(plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Exemple : Secrétaire de mairie, Directeur de structure, responsable de services, ...</i>	17 480 €
Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de la structure, responsable d'équipe, gestionnaire expert ...</i>	16 015 €
Groupe 3	<i>Assistant de direction, gestionnaire ...</i>	14 650 €

* La répartition du cadre d'emplois se fait dans la limite maximale de 3 groupes de fonctions, cependant la collectivité est libre de choisir un nombre de groupe de fonctions inférieur pour le cadre d'emplois, afin de tenir compte des réalités de la structure.

** La classification en catégorie d'emplois pour chaque groupe n'est qu'une illustration. Elle nécessite d'être adaptée aux réalités de votre collectivité.

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions *	Emplois (à titre indicatif) **	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant en euros	Montant maximum annuels de l'IFSE en euros(plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	<i>Exemple : agent en charge du secrétariat de mairie, gestionnaire paie, marchés publics, assistant de direction ...</i>	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent de services administratifs ...</i>	10 800 €

* La répartition du cadre d'emplois se fait dans la limite maximale de 2 groupes de fonctions, cependant la collectivité est libre de choisir un seul groupe de fonctions pour le cadre d'emplois, afin de tenir compte des réalités de la structure.

** La classification en catégorie d'emplois pour chaque groupe n'est qu'une illustration. Elle nécessite d'être adaptée aux réalités de votre collectivité.

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois (à titre indicatif) **	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant en euros	Montant maximum annuels de l'IFSE en euros(plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	<i>Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...</i>	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution,</i>	10 800 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des AGENTS DE MAITRISE		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois (à titre indicatif) **	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant en euros	Montant maxima annuels de l'IFSE en euros(plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications,	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution,	10 800 €

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

IV. La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE :

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.
Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants (*critères à déterminer*) :

-
-
-
-
-

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
2. 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,
3. **au moins tous les ans (maximum tous les 4 ans)**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis au point III. de la présente délibération

V. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système suivant sera appliqué pour les agents titulaires et agents publics:

Soit :

Application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, accident de service ou congé pour maladie professionnelle, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Soit :

Prévision d'un système de modulation propre à la collectivité tenant compte de l'absence d'exercice des fonctions en cas d'indisponibilité physique sans toutefois instaurer des règles plus favorables que celles applicables au fonctionnaires d'Etat (principe de parité).

VI. Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

CHAPITRE II –DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIERE DE SERVIR

I. Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

II. Les bénéficiaires :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- *(éventuellement)* agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel. *(la collectivité pourra, le cas échéant, prévoir pour les agents contractuels une ancienneté de services à détenir au sein de la collectivité pour bénéficier du C.I.A.. Par ex : 1 an ou autre)*

III. La détermination des montants maxima de C.I.A. :

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

(Préciser les critères et modalités d'articulation entre l'évaluation professionnelle et le niveau de prime en appréciant, à titre d'exemple :

- *La valeur professionnelle,*
- *L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,*
- *Le sens du service public*
- *La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail).*

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

A titre d'exemple, il est proposé ci-dessous la répartition en groupes de fonctions pour les emplois relevant de trois cadres d'emplois types dans la fonction publique territoriale, relevant chacun de l'une des trois catégories hiérarchiques (A, B et C) –

!!Tableaux à adapter selon les cadres d'emplois présents effectivement dans la structure !!

Catégorie A (dans la limite fixée au 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)		
	Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Montants annuels du CIA en euros (plafonds)
Groupe 1 €	6390 €	
Groupe 2 €	5670 €	
Groupe 3 €	4500 €	
Groupe 4 €	3600 €	

* La répartition du cadre d'emplois se fait dans la limite maximale de 4 groupes de fonctions, cependant la collectivité est libre de choisir un nombre de groupe de fonctions inférieur pour le cadre d'emplois, afin de tenir compte des réalités de la structure.

Catégorie B (dans la limite fixée au 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)		
	Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)
Groupe 1 €	2380 € €
Groupe 2 €	2185 € €
Groupe 3 €	1995 € €

* La répartition du cadre d'emplois se fait dans la limite maximale de 3 groupes de fonctions, cependant la collectivité est libre de choisir un nombre de groupe de fonctions inférieur pour le cadre d'emplois, afin de tenir compte des réalités de la structure.

Catégorie C (dans la limite fixée au 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)		
	Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)
Groupe 1 €	1260€ €
Groupe 2 €	1200€ €

* La répartition du cadre d'emplois se fait dans la limite maximale de 2 groupes de fonctions, cependant la collectivité est libre de choisir un seul groupe de fonctions pour le cadre d'emplois, afin de tenir compte des réalités de la structure.

Catégorie C (dans la limite fixée au 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)		
	Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)
Groupe 1 €	1260€ €
Groupe 2 €	1200€ €

* La répartition du cadre d'emplois se fait dans la limite maximale de 2 groupes de fonctions, cependant la collectivité est libre de choisir un seul groupe de fonctions pour le cadre d'emplois, afin de tenir compte des réalités de la structure.

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des AGENTS DE MAITRISE	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)		
	Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)
Groupe 1 €	1260€ €
Groupe 2 €	1200€ €

* La répartition du cadre d'emplois se fait dans **la limite maximale de 2 groupes de fonctions**, cependant la collectivité est libre de choisir un seul groupe de fonctions pour le cadre d'emplois, afin de tenir compte des réalités de la structure.

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant

Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

IV. La périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois (*ou mensuellement ou en deux fractions*) et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

V. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.:

Possibilité pour l'organe délibérant de prévoir les modalités de la suspension ou de la modulation du CIA, en cas d'absence de résultats ou de résultats insuffisants en raison d'une situation plus ou moins longue d'indisponibilité physique de l'agent.

CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

Cette délibération *abroge et/ou complète, le cas échéant (préciser)* la (les) délibération(s) antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire.

CHAPITRE IV – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au // 201... (*au plus tôt à la date de la publication et la transmission de la délibération au contrôle de légalité **au regard du principe de non rétroactivité** d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département*).

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal/syndical (*organe délibérant, à préciser*), à ... voix pour, ... voix contre, et ... abstention(s),

DECIDE

Article 1er

D'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.

Article 2

D'autoriser le (*autorité territoriale*) à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre *de l'IFSE et du CIA*, dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3

La(Les) délibération(s) numéro ... en date du ... est(sont) abrogée(s).

Article 4

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre, article

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal (*organe délibérant, à préciser*).

Fait à le .../.../....,

Le Maire (*le Président*)
(*nom, prénom, qualité, tampon et signature*)

Tableau figurant en annexe de la délibération

Chaque cadre d'emplois concerné dans votre collectivité devra apparaître dans ce tableau.

Attention : Une assemblée délibérante qui souhaite fixer des montants minimum doit intégrer des colonnes dans ce tableau.

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel maximum de la collectivité	TOTAL RIFSEEP
Attachés territoriaux Catégorie A	G1	<i>Exemple : Directeur général de services ...</i>			
	G2	<i>Exemple : Directeur adjoint d'une collectivité, responsable de plusieurs services ...</i>			
	G3	<i>Exemple : Responsable d'un service, d'une équipe ...</i>			
	G4	<i>Exemple : Adjoint au responsable de service, chargé de mission, ...</i>			
Rédacteurs Catégorie B	G1	<i>Exemple : Secrétaire de mairie, Directeur de structure, responsable de services, ...</i>			
	G2	<i>Exemple : Adjoint au responsable de la structure, responsable d'équipe, gestionnaire expert ...</i>			
	G3	<i>Exemple : Assistant de direction, gestionnaire ...</i>			
Adjoints administratifs Catégorie C	G1	<i>Exemple : Agent chargé du secrétariat de mairie, gestionnaire paie, marchés publics, assistant de direction ...</i>			
	G2	<i>Exemple : Agent de services administratifs ...</i>			
Adjoints techniques Catégorie C	G1	<i>Exemple : Egoûtier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...</i>			
	G2	<i>Exemple : Agent d'exécution</i>			
Adjoints de maîtrise Catégorie C	G1	<i>Exemple : Egoûtier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...</i>			
	G2	<i>Exemple : Agent d'exécution</i>			

Exemple de répartition par groupe dans l'organigramme d'une commune

Filière	Emploi	Nbre de poste	Poste pourvu	Cadre d'emplois	Cat.	Groupe de fonction
Emplois permanents à temps complet						
Administrative						
	Directeur Général des Services d'une commune de 2000 à 5000 habitants	1	1	Attaché Territorial	A	A1
	Assistant(e) administrative de direction	1	1	Adjoint administratif	C	C1
	Assistant(e) gestion comptable et marchés publics	1	1	Adjoint administratif	C	C1
	Assistant(e) gestion ressources humaines et comptabilité camping	1	1	Adjoint administratif	C	C1
	Responsable service population, CCAS, élection	1	1	Adjoint administratif	C	C1
	Gestion des actes relatifs au droit des sols et à la police de l'urbanisme	1	1	Adjoint administratif	C	C1
	Assistant(e) service population	1	1	Adjoint administratif	C	C2
	Assistant(e) service population – gestion des locations, domaine public et évènementiel	1	1	Adjoint administratif	C	C2
Police Municipale						
	Service police municipale, ASVP	1	0	Adjoint administratif	C	
	Agent de police municipale	2	1	Agent de Police Municipale	C	
Technique						
	Directeur des Services Techniques	1	1	Technicien Territorial	B	B1
	Gestionnaire des contrôles et maintenances des ERP	1	1	Agent de Maîtrise	C	C1
	Gestionnaire moyens généraux	1	1	Agent de Maîtrise	C	C1
	Responsable maintenance	1	1	Adjoint Technique	C	C1
	Responsable espaces verts	1	1	Adjoint Technique	C	C1
	Maintenance voirie, quais, pontons Entretien toitures et camping	1	1	Agent de Maîtrise	C	C2
	Ouvrier polyvalent affecté au service de la voirie et des espaces verts	6	6	Adjoint Technique	C	C2
	Entretien des bâtiments (salle des fêtes, bibliothèque, mairie), transport scolaire.	1	1	Adjoint Technique	C	C2
Emplois permanents à temps non complet						
Culturelle						
	30h Encadrement du personnel municipal Bibliothèque	1	1	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	B3
Sociale						
	32h Agent des écoles maternelles	2	2	ATSEM	C	C2
	Agent des écoles maternelles	2	2	Adjoint Technique	C	C2
Animation						
	10h Surveillance périscolaire	1	0	Adjoint d'Animation	C	C2
	4h10 Agent d'animation TAP	20	11	Adjoint d'Animation	C	C2
Administrative						
	32h Coordinatrice temps scolaire et périscolaire	1	1	Adjoint administratif	C	C1