**Modèle de délibération fixant la mise en conformité réglementaire du régime indemnitaire pour la catégorie B en tenant compte des fonctions sujétions expertise engagement professionnel (RIFSEEP) par l’instauration de l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA)**

***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 le **décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,**

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.

**Catégorie B**

|  |  |
| --- | --- |
| **Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d’emplois des****TECHNICIENS** | **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 maxima annuels de l’IFSE en euros(plafonds)** | **Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité****(en €)**  |
| **Groupe 1** | *Exemple : Secrétaire de mairie, Directeur de structure, responsable de services, …* | **…….** | **17 480 €** | **..…….** |
| **Groupe 2** | *Adjoint au responsable de la structure, responsable d’équipe, gestionnaire expert …* | **……..** | **16 015 €** | **……….** |
| **Groupe 3** | *Assistant de direction, gestionnaire …* | **……..** | **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.*

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 :

**Catégorie B *(dans la limite fixée au 1er 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****TECHNICIENS** | **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)** | **Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros** |
| **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.*

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 ….. / …../ 202... *(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 apparaitre 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 | IFSEMontant annuel maximum de la collectivité(non logés) | CIAMontant annuel maximum de la collectivité | TOTAL RIFSEEP |
| Attachés territoriauxCatégorie A | **G1** | *Exemple : Directeur général de services …* |  |  |  |
| **G2** |  *Exemple : Directeur adjoint d’une collectivité, responsable de plusieurs services …* |  |  |  |
| **G3** | *Exemple : Responsable d’un service, d’une équipe …* |  |  |  |
| **G4** | *Exemple : Adjoint au responsable de service, chargé de mission, …* |  |  |  |
| RédacteursCatégorie B | **G1** | *Exemple : Secrétaire de mairie, Directeur de structure, responsable de services, …* |  |  |  |
| **G2** | *Exemple : Adjoint au responsable de la structure, responsable d’équipe, gestionnaire expert …* |  |  |  |
| **G3** | *Exemple : Assistant de direction, gestionnaire …* |  |  |  |
| Adjoints administratifsCatégorie C | **G1** | *Exemple : Agent chargé du secrétariat de mairie, gestionnaire paie, marchés publics, assistant de direction …* |  |  |  |
| **G2** | *Exemple : Agent de services administratifs …* |  |  |  |
| Adjoints techniquesCatégorie C | **G1** | *Exemple : Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d’usagers, sujétions, qualifications, ……* |  |  |  |
| **G2** | *Exemple :*Agent d’exécution  |  |  |  |
| Adjoints de maitriseCatégorie C | **G1** | *Exemple : Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d’usagers, sujétions, qualifications,*  |  |  |  |
| **G2** | *Exemple :*Agent d’exécution  |  |  |  |

****