**DELIBERATION :**

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

**Expertise Engagement Professionnel**

**(RIFSEEP)**

29avril 2016

**Commune de …………………………………**

• Séance du …/…/…

• Nombre de membres en exercice : ……

• Par suite d’une convocation en date du …/…/…, les membres composant le Conseil Municipal de la commune de ………………………. se sont réunis le …/…/…, à … heures sous la présidence de M./Mme ………………………., Maire de la commune de ……………………….,

• Etaient présents : ………………………., lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement

• Absents ayant donné procuration : M./Mme ………………………. à M./Mme ……………………….

• Absents excusés : M./Mme ……………………….

• Absents : M./Mme ……………………….

Le Maire ayant ouvert la séance et fait l’appel nominal, il a été procédé à l’élection d’un secrétaire pris dans le sein du conseil municipal.

M./Mme ………………………. est désigné(e) pour remplir cette fonction.

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 ses articles 87, 88 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 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° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d’Etat ;

VU l’arrêté du 20 mai 2014 pris pour l’application aux corps d’adjoints administratifs des administrations de l’Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d’un RIFSEEP dans la fonction publique  de l’Etat ;

VU l’arrêté du 19 mars 2015 pris pour l’application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l’Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d’un RIFSEEP dans la fonction publique  de l’Etat ;

VU 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 RIFSEEP dans la fonction publique  de l’Etat ;

VU l’arrêté du 3 juin 2015 pris pour l’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 RIFSEEP dans la fonction publique  de l’Etat ;

VU l’arrêté du 3 juin 2015 pris pour l’application au corps des assistants de service social des administrations de l’Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d’un RIFSEEP dans la fonction publique  de l’Etat ;

VU l’arrêté du 3 juin 2015 pris pour l’application au corps interministériel des attachés d’administration de l’Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d’un RIFSEEP dans la fonction publique  de l’Etat ;

VU l’arrêté du 27 août 2015 pris pour l’application de l’article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d’un RIFSEEP dans la fonction publique  de l’Etat ;

*Cette liste sera complétée à chaque publication des arrêtés d’adhésion au RIFSEEP des corps de fonctionnaires de l’Etat pris en référence au vu des cadres d’emplois éligibles au sein de la collectivité*

VU l’avis du Comité Technique en date du …/…/…afférent aux critères professionnels, à la prise en compte de l’expérience professionnelle et à la manière de servir ;

Le Maire informe l’assemblée,

Le RIFSEEP devient le nouveau régime indemnitaire de référence pour tous les cadres d’emplois de fonctionnaires territoriaux sauf pour ceux qui relèvent des filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels.

Ce nouveau régime indemnitaire tient compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP). Le RISEEP est mis en place pour la fonction publique de l’Etat, et, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

1. d’une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l’expertise (IFSE) assise sur

* d’une part, le poste occupé, les fonctions occupées (critère objectif) ;
* d’autre part, l’expérience professionnelle (critère subjectif)

Remarque : cette partition dans l’IFSE permet de prendre en compte la différence entre deux agents sur le même emploi

1. 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 eu égard aux fonctions et reconnaitre les spécificités de certains postes ;
* susciter l’engagement des collaborateurs ;
* prendre en compte les critères d’évaluation des agents conformément aux critères de la fiche d’entretien professionnel : responsabilité, relationnel, autonomie, technicité, connaissances acquises, exposition du poste *(à compléter, le cas échéant)*.

**Le RIFSEEP se substitue** à l’ensemble des primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir versées antérieurement (circulaire du 5 décembre 2014) : l’Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS), la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), la prime de rendement, l’indemnité de fonctions et de résultats, la prime de fonctions informatiques, l’Indemnité d’Administration et de Technicité (IAT), l’Indemnité d’Exercice de Missions des Préfectures (IEMP), la première part de l’indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires (article 4 décret n° 2002-1247 du 4 octobre 2002).

**Sont explicitement maintenues** les primes et indemnités mentionnées dans la circulaire du 5 décembre 2014 et l’arrêté du 27 août 2015 :

* indemnités afférentes aux sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail : heures supplémentaires, astreintes ;
* les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d’achat : indemnités compensatrice ou différentielle, GIPA etc ... ;
* l’indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées : frais de déplacement ;
* les dispositifs d’intéressement collectif ;
* la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
* l’indemnité forfaitaire complémentaire pour élection (IFCE) ;
* les avantages collectivement acquis prévus par l’article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

1. **Bénéficiaires**

Le RIFSEEP est attribué aux membres des cadres d’emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, ainsi qu’aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables.

**MISE EN PLACE DE L’INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET D’EXPERTISE (IFSE)**

1. **Montants de référence**

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.



1. **Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

L’IFSE est une indemnité liée au poste : chaque emploi est réparti dans un groupe de fonctions; et donc, chaque cadre d’emplois est également réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d’expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés (les postes ont été « cotés » pour une hiérarchisation objective *(établir un organigramme où apparaissent les groupes de façon « transfilières » sur la base des critères professionnels*).

Monsieur le Maire propose de répartir les emplois au sein de différents groupes de fonctions sur la base des critères suivants (*à titre de proposition*) :

* ENCADREMENT, coordination, pilotage et conception

relativement à : la responsabilité, relationnel, autonomie

* TECHNICITE, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions,

sous-critère relatif à l’expérience professionnelle : les connaissances acquises (maintien et transmission des connaissances)

* SUJETIONS PARTICULIERES et degré d’exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Monsieur le Maire propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d’emplois et de retenir les montants maximum annuels au sein de chacun de ces groupes (*selon la collectivité).*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **GROUPES** | **Emplois ou fonctions exercés** | **Montant annuel de l'IFSE** | |
|  |  | **sans** logement de | **avec** logement de |
|  |  | fonction gratuit | fonction gratuit |
| Attaché/secrétaire |  |  |  |
| de mairie |  |  |  |
| G1 |  |  |  |
| G2 |  |  |  |
| G3 |  |  |  |
| G4 |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **GROUPES** | **Emplois ou fonctions exercés** | **Montant annuel de l'IFSE** | |
|  |  | **sans** logement de | **avec** logement de |
|  |  | fonction gratuit | fonction gratuit |
| Adjoint administratif |  |  |  |
| Adjoint d'animation |  |  |  |
| ATSEM |  |  |  |
| G1 |  |  |  |
| G2 |  |  |  |

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 occupés sur 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.

1. **Modulations individuelles**
2. **L’IFSE comporte une part fixe, fonctionnelle relative aux fonctions occupées**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, ou, 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 (suite à promotion, avancement de grade ou concours réussi) ;
* au moins tous les quatre ans en fonction de l’expérience acquise par l’agent.*(Il est possible de ne pas tenir compte du paramètre ancienneté ou en limiter la portée, par exemple en fixant à x % la revalorisation maximale liée à l’ancienneté)*.

1. **L’IFSE comporte une part variable relative à l’importance et la qualité de l’expérience professionnelle (prise en compte de l’expérience professionnelle des agents avec un critère réglementaire défini dans la collectivité)**

Monsieur le Maire propose que l’expérience professionnelle soit prise en compte au regard des critères suivants :

* parcours professionnel : nombre de postes occupés dans la collectivité (agent capable de mobilité interne), nombre d’années sur le poste,
* obtention d’un diplôme (en totalité ou partiellement exemple : VAE),
* développement de nouvelles compétences : volonté de les confirmer ou les travailler dans les rencontres de travail hors collectivité, tutorat, diffusion du savoir à autrui ...
* nombre de stages réalisés, formations entreprises, apports ce celles-ci

1. **Modalités de versement, de maintien ou de suppression de l’IFSE**

L’IFSE sera versée mensuellement (*préciser la périodicité retenue*) sur la base d’un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Monsieur le Maire précise :

* conformément à l’article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : le montant indemnitaire mensuel perçu par l’agent au titre du ou des régimes indemnitaires antérieurs liés aux fonctions exercées, au grade détenu, et/ou aux résultats, et, à l’exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l’IFSE.
* conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place de nouvelles dispositions réglementaires, conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.
* les montants maxi (plafonds) de l’IFSE et du CIA, et leurs revalorisations évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l’Etat.

Monsieur le Maire propose que les primes et indemnités, de quelque nature qu’elles soient cessent d’être versées en l’absence de service fait

1. Monsieur le Maire propose en cas de :

* congé maladie (y compris accident de service) : le régime indemnitaire suivra le sort du traitement,
* pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et accueil de l’enfant pour adoption, cette indemnité sera intégralement maintenue

***OU***

1. Monsieur le Maire propose de fixer la norme suivante pour tous les agents :
2. dans le cas où l’agent dépasse un quota de 15 jours de maladie ordinaire dans l’année, ce dernier verra son régime indemnitaire diminué de 50% du montant normal mensuel à compter de la date de constatation des quinze jours d’absence.
3. au-delà de 30 jours de maladie ordinaire dans l’année, le régime indemnitaire sera supprimé totalement à compter de la date de constatation des 30 jours d’absence.

Les mêmes décomptes et abattements s’appliqueront en cas de longue maladie, maladie de longue durée ou grave maladie.

Le décompte des jours de maladie ne s’applique pas en cas :

* + - * d’arrêt ayant une cause opératoire
      * en cas d’accident du travail
      * de maladie professionnelle dûment constatée
      * de congé de maternité, d'adoption ou de paternité

Le Maire est le seul habilité à rétablir le régime indemnitaire de l’agent concerné par cette décision

**MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE (CIA)**

1. **Part variable, facultative, liée à l’engagement professionnel et à la manière de servir (critères d’évaluation de l’entretien professionnel)**

Un CIA pourra être versé aux agents, en fonction de l’engagement professionnel et de la manière de servir appréciée lors de l’entretien professionnel, en tenant compte des critères suivants :

* investissement personnel,
* sens du service public,
* capacité à travailler en équipe,
* contribution au travail collectif ...

Le CIA sera versé en corrélation avec les groupes de fonctions retenus pour le versement de l’IFSE

|  |  |
| --- | --- |
| **GROUPES DE** | **Montants annuels** |
| **FONCTIONS** | **maximum du** |
|  | **CIA** |
| Attaché/secrétaire |  |
| de mairie |  |
| G1 |  |
| G2 |  |
| G3 |  |
| G4 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **GROUPES DE** | **Montants annuels** |
| **FONCTIONS** | **maximum du** |
|  | **CIA** |
| Adjoint administratif |  |
| Adjoint d'animation |  |
| ATSEM |  |
| G1 |  |
| G2 |  |

Le CIA sera versé ... (périodicité à préciser). Il n’est pas reconductible automatiquement.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal, à … voix pour, … voix contre, et … abstention(s),

**DECIDE**

**Article 1er**

D’instaurer une prime de fonctions, de sujétions, d’expertise et d’engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus à compter du *... (au plus tôt, à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité et à celle de la publication).*

**Article 2**

D’autoriser le maire à fixer par arrêtés individuels le montant perçu par chaque agent au titre de chaque part de la prime : IFSE et CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus.

**Article 3**

De prévoir et d’inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

Fait à ………… le …/…/…,

Le Maire

(*nom, prénom, qualité, tampon et signature*)

Transmis au représentant de l’Etat le : ………………………………………………………

Extrait de la délibération affiché le : …………………………………………… (Cft à l’article L2121-25 du CGCT)