

Délibération instituant le régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal Sur rapport de Monsieur le Maire,

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 l'arrêté n° 914875 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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU l'avis du Comité technique en date du



A compter du 1^{er} janvier 2018, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle des agents ;
- fidéliser les agents ;

I. Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents non titulaires de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel bénéficiant d'une ancienneté de 6 mois

Etant précisé :

- ❖ *Pour les agents non titulaires, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi.*
- ❖ *Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.*

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

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. Cette répartition des postes est définie selon les trois critères cumulatifs suivants :

- 1- Le niveau d'encadrement, coordination et missions afférentes au poste
- 2- La technicité, l'expertise requise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- 3- Les sujétions particulières imposées

Considérant la structure des effectifs de la commune, le système de hiérarchisation selon les grades et postes a été privilégié, par mesure de cohérence avec l'organigramme en vigueur :

➤ Cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A

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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A est réparti en 4 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par le groupe 1

Groupe de fonction	FONCTION / EMPLOI	CRITERES		
		Critère 1 Encadrement Direction	Critère 2 Technicité expertise	Critère 3 Sujétions particulières
A1	Secrétaire de mairie Direction d'une collectivité	Management stratégique, transversalité, arbitrages	Connaissances multi-domaines	Polyvalence, grande disponibilité

– Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels Pour mémoire		PROPOSITION		
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	RIFSEEP		
				Part fonctionnelle	Part expérience professionnelle	TOTAL
Groupe 1	Direction d'une collectivité / secrétariat de mairie catégorie A	36 210 €	22 310 €	2 500	3 000	5 500 €

- Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION
Groupe 1	Direction d'une collectivité / secrétariat de mairie	6 390 €	500 €

➤ Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par le groupe 2.

Groupe de fonction	FONCTION / EMPLOI	CRITERES		
		Critère 1 Missions	Critère 2 Technicité expertise	Critère 3 Sujétions particulières
C2	Accueil, exécution	Missions opérationnelles	Connaissances métier / utilisation logiciels & matériels,	Contraintes particulières de services

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels Pour mémoire	PROPOSITION		
			RIFSEEP		
		Non logé	Part fonctionnelle	Part expérience professionnelle	TOTAL
Groupe 2	Agent d'exécution / agent d'accueil	10 800 €	1000	1800	2 800 €

- Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION
Groupe 2	Agent d'exécution / agent d'accueil	1 200 €	420 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Arrêté du 16 juin 2017 publié au Journal Officiel du 12 août 2017 confirme l'application effective du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux adjoints techniques.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par le groupe 2.

Groupe de fonction	FONCTION / EMPLOI	CRITERES		
		Critère 1 Missions	Critère 2 Technicité expertise	Critère 3 Sujétions particulières
C2	Agents d'exécution/ horaires atypiques / déplacements fréquents	Missions opérationnelles	Connaissances métier, utilisation matériels, règles hygiène et sécurité	Contraintes particulières de services

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels Pour mémoire	PROPOSITION		
			RIFSEEP		
Non logé		10 800 €	Part fonctionnelle	Part expérience professionnelle	TOTAL
Groupe 2	Agent d'exécution			1000	1800

- Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	420 €

III. Modulations individuelles :

➤ 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 ;
- Pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

➤ Part « expérience professionnelle » (IFSE) :

La part liée à l'expérience professionnelle 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 de l'expertise et/ou de l'expérience de l'agent, du développement des connaissances, de la mise en pratique selon les exigences différentes des types de tâches dans les domaines de travail.

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 ;
- Pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part de la prime liée à l'expérience professionnelle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

➤ Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité. Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à la manière de servir sera versée en deux fractions semestrielles (juin & décembre)

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

➤ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),

Il convient donc d'abroger la (ou les) délibération(s) suivante(s) :

- délibération n°63 / 2002 en date du 13 décembre 2002 instaurant le précédent régime indemnitaire
- délibération n° 10 / 2012 en date du 16 février 2012

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, IF.élections ...).

V. Modalités de maintien ou de suppression :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes sont conservées intégralement.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est maintenu.

Etant précisé que lorsque un agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Toutefois, l'attribution individuelle pourra être réduite, suspendue ou supprimée par l'autorité territoriale, au vu de la nature de faits commis par un agent et des dysfonctionnement engendrés sur la bonne marche du service.

VI. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du **1^{er} janvier 2018**.

VII. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

VIII. Voies et délais de recours :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

L'Assemblée Délibérante

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- **d'instaurer à compter du 1^{er} janvier 2018** pour les fonctionnaires *ou agents* relevant des cadres d'emploi ci-dessus :
 - ❖ une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise **(IFSE)**
 - ❖ un complément indemnitaire annuel **(CIA)**
- **d'inscrire chaque année** les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

PROJET