**PROJET DE DELIBERATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE DU**

**REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L’EXPERTISE ET DE L’ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

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

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l’application du 1er alinéa de l’article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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,

Vu 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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l’appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

# Vu le décret n° 2020-182 du 27/02/2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l’Etat

Vu l’avis du Comité Social Territorial en date du **(préciser la date)** ………,

Vu le tableau des effectifs,

**CONSIDERANT** que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels

**Préambule :** Un nouveau régime indemnitaire appelé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) peut être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale (IFSE). A cela, doit s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement.

**Première partie : L’Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)**

L’IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l’exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur l’éventuelle prise en compte de l’expérience professionnelle acquise dans l’exercice de leurs fonctions.

**Article 1 : IFSE :**

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d’Etat. L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

**Article 2 : Bénéficiaires** **(à définir)**

L’IFSE est attribuée :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires

*-* aux agents contractuels de droit public *(le cas échéant si la collectivité le souhaite)*

**Filières et cadres d’emplois concernés (à définir) :**

**- Filière administrative :**

**- Filière technique :**

**- Filière animation :**

**- Filière sociale :**

……….

**Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères (annexe tableau montants RIFSEEP)**

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaitre via des plafonds distincts.

La circulaire ministérielle recommande de prévoir au plus :

* 4 groupes de fonctions pour les catégories A,
* 3 groupes de fonctions pour les catégories B,
* 2 groupes de fonctions pour les catégories C

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales peuvent définir elles-mêmes le nombre de groupes de fonctions par cadre d’emplois.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1. **Encadrement, coordination, pilotage, conception**

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

1. **Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions**

 Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maitrise de compétences rares).

1. **Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel**

Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d’affectation ou aire géographique d’exercice des fonctions…)

**(Critères et indicateurs à définir) :**

**-……**

**-…….**

**-……..**

**(Si la collectivité souhaite prendre en compte l’expérience et le parcours professionnel des agents, il convient d’indiquer ci-dessous les critères qui seront utilisés)**

*Les montants individuels attribués par l’autorité territoriale par arrêté, pourront prendre en compte les critères suivants :*

*Exemples :*

* *Expériences professionnelles antérieures dans le privé et le public*
* *Nombre d’années d’expérience sur le poste*
* *Nombre d’années d’expérience dans le domaine d’activité*
* *Capacité de transmission des savoirs et des compétences*
* *Parcours de formations suivis*
* *……………………………………………………………………………………………….*

**Article 4 : Fixation des montants maximum de l’IFSE (à définir)**

Le montant maximum de l’IFSE est fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l’Etat (arrêtés ministériels) et déterminés par l’assemblée délibérante. ***Voir tableau récapitulatif en annexe.***

**Article 5 : Attribution individuelle**

L’attribution individuelle de l’IFSE est décidée par l’autorité territoriale.

Conformément au décret n° 91-875, l’autorité territoriale fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximum (et minimums si l'assemblée l'a décidé) prévus dans le tableau en annexe selon les critères d’attribution et indicateurs du groupe et le système de cotation établi.

**Article 6 : Réexamen de l’IFSE** :

**Est prévu règlementairement, un réexamen du montant de l’IFSE :**

* En cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d’encadrement, de technicité ou de sujétions (afin d’encourager la prise de responsabilité) ;
* En cas de mobilité vers un poste relevant d’un même groupe de fonctions ;
* Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
* En cas de changement de grade suite à une promotion

**Le réexamen n’implique pas l’obligation de revalorisation.**

**Peut être prévu par l’autorité territoriale, un réexamen du montant de l’IFSE :**

Le réexamen du montant de l’IFSE s’effectue au regard de l’expérience professionnelle acquise, selon le cas échéant, un autre rythme **(à définir)** :

Préciser modalités de réexamen :

…………………..

*NB : Rien ne semble interdire à une collectivité qui le souhaiterait la mise en place d’un réexamen annuel ou tous les 2 ans.*

**Article 7 : Périodicité de versement de l’I.F.S.E.**

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et versé**….(Préciser la périodicité de versement de l’IFSE qui pourra être mensuelle, trimestrielle, etc)** sur la base d’un douzième (pour un versement mensuel) du montant annuel individuel attribué. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, à temps non complet et à demi-traitement.

###### Article 8 : Clause de revalorisation l’I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l’Etat.

**Deuxième partie : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l’engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l’entretien professionnel annuel d’évaluation.

**Article 9 : CIA**

L’attribution du CIA repose sur **l’engagement professionnel et la manière de servir de l’agent.**

Le compte rendu de l’entretien professionnel, et, en particulier, la grille d’évaluation de la **manière de servir**, constitue l’outil de base pour définir le montant du CIA.

**Article 10 : Bénéficiaires (à définir)**

Le CIA est attribué :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires

- aux fonctionnaires titulaires

*-* aux agents contractuels de droit public *(le cas échéant si la collectivité le souhaite)*

**Filières et cadres d’emplois concernés (à définir) :**

**- Filière administrative :**

**- Filière technique :**

**- Filière animation :**

**- Filière sociale :**

……….

**Article 11 : Détermination des groupes de fonctions et des critères**

Chaque cadre d’emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d’Etat.

L’autorité territoriale se basera sur l’entretien professionnel annuel des agents selon les critères définis et approuvés par le Comité Social Territorial.

**(Critères et indicateurs à définir) :**

**-……**

**-…….**

**-…….**

**Article 12 : Fixation des montants maximum du C.I.A.**

Le montant maximum du C.I.A. est fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l’Etat (arrêtés ministériels) et déterminés par l’assemblée délibérante.

***Voir en annexe montants plafonds***

**Article 13 : Attribution individuelle**

Conformément au décret n° 91-875, l’autorité territoriale fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau en annexe selon les critères d’attribution du groupe cités à l'article 11 et du système de cotation établi. Il est assujetti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel.

**Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.**

**Article 14 : Périodicité de versement du C.I.A.**

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et **…..(Préciser la périodicité de versement du C.I.A. qui pourra être mensuelle, trimestrielle, annuelle, etc)** après réalisation de l’entretien professionnel selon les critères d’évaluation du travail de l’agent précisés ci-dessus.

###### Article 15 : Clause de revalorisation du C.I.A.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l’Etat.

**Troisième partie : Dispositions communes**

**Article 16 : Cumul**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L’I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

* la prime de fonction et de résultats (PFR),
* l’indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
* l’indemnité d’administration et de technicité (I.A.T.),
* l’indemnité d’exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
* la prime de service et de rendement (P.S.R.),
* l’indemnité spécifique de service (I.S.S.),
* la prime de fonction informatique
* l’indemnité de régisseur de recettes ou d’avances

L’I.F.S.E. est cumulable avec :

* les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
* les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d’achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.)
* les avantages collectivement acquis (exemple 13ème mois)
* l’indemnité horaire pour travail normal de nuit,
* la prime d’encadrement éducatif de nuit,
* l’indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
* les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
* L’indemnité d’astreinte, de permanence ou d’intervention
* indemnité pour travail dominical régulier,
* indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié
* indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
* la prime « Grand âge » ;
* la prime exceptionnelle COVID-19.

**Article 17 : Les modalités de maintien ou de suppression / Absentéisme**

***Il appartient à la collectivité de déterminer le sort du régime indemnitaire en cas d’absence des agents en fonction des problématiques d’absentéisme de la collectivité.***

***Le maintien du régime indemnitaire ne peut pas être plus favorable que pour les agents de la FPE****, conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, le régime indemnitaire à l'Etat suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service / maladie professionnelle ou imputable au service).*

*Il est maintenu intégralement pendant les congés pour maternité, paternité, adoption.*

*Il est suspendu en cas de congé de longue durée.*

*En cas de temps partiel thérapeutique, les primes et indemnités peuvent suivre le même sort que le traitement.*

*En cas de congé de longue maladie ou de grave maladie, le RIFSEEP peut être maintenu à hauteur de 33% la première année et de 60% les deuxième et troisième année.*

*L'assemblée délibérante a la possibilité d'introduire des critères supplémentaires d’abattement en cas d’indisponibilité des agents :*

La part fixe IFSE

Le versement se poursuivraen cas de maladie ordinaire [ ]  OUI [ ]  NON

**Si oui**, en suivant le sort du traitement [ ]  OUI [ ]  NON

L’IFSE suivra également le sort du traitement durant les congés suivants :

* Congés annuels
* Congés pour accident du travail et maladie professionnelle
* Congés d’adoption, de maternité et de paternité

**En cas de congé de longue durée, l’IFSE sera suspendue.**

Toutefois, lorsque l’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, la part IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

En cas de temps partiel thérapeutique, l’IFSE sera versée au prorata du temps de travail effectif de l’agent OU suivra le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie ou de grave maladie, l’IFSE sera suspendue OU sera maintenue dans les proportions suivantes :

XX% (maximum 33) la première année ;

XX% (maximum 60) la deuxième année ;

XX% (maximum 60) la troisième année.

La part variable CIA

Le montant du Complément Indemnitaire Annuel est directement lié à la réalisation de l’entretien professionnel de l’année N, et sera versé en N+1.

En cas d’impossibilité de réalisation d’entretien professionnel de l’année N pour cause d’absence (ex : maladie, accident, maternité…), le CIA sera versé en N+1 à l’issue de l’entretien professionnel réalisé à la reprise de service.

**Le CIA est non reconductible d’une année sur l’autre.**

Toutefois, lorsque l’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, la part de CIA qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

**Article 18 : Montants maximum de l’IFSE et du CIA :**

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20/04/2016 a modifié l’article 88 de la loi 84-53 du 26/01/84 : **« l’organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères sans que la somme des 2 parts (IFSE et CIA) dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l’Etat ».**

Le CIA ayant un caractère complémentaire, sa part ne devrait pas excéder celle de l’IFSE.

***Voir tableau récapitulatif des montants plafonds joint***

**Article 19 : Clause de sauvegarde / maintien du régime antérieur**

*Le décret prévoit à l’Etat un maintien du 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. Toutefois, si le montant de l’indemnité correspondant au nouveau poste est inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l’agent diminuerait.*

*Cette garantie de maintien du niveau indemnitaire actuel de l’agent prévue dans la FPE ne semble pas s’imposer dans la FPT.*

**(Prévoir ici la volonté de la collectivité de maintenir ou non le niveau indemnitaire actuel des agents)**

Si oui :

**« En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale (maintient/ne souhaite pas maintenir), à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP, jusqu’à un éventuel changement de poste de l’agent, et jusqu’à l’éventuelle abrogation de cette disposition lors d’une délibération ultérieure ».**

**Article 20** : **Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Article 21 : Abrogation des délibérations antérieures**

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées

**Article 22** **:** **Exécution**

L’autorité territoriale et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'Etat dans le département pour contrôle de légalité.

**Article 23 : Date d’effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **……………………….** *(au plus tôt à la date de transmission au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte règlementaire 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)*.

Fait et délibéré à ……….…………

en séance du ……………………..,

(Le Maire ou Le Président),

(cachet et signature de l’autorité territoriale)