Mentions en orange : à supprimer lors de l’adoption

Mentions en vert : options à choisir / penser à supprimer les autres options non-retenues

Mentions en bleu : commentaires / penser à les supprimer

DELIBERATION PORTANT MISE EN PLACE DU RIFSEEP

**Vu** :

- le code général des collectivités territoriales,

- le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

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

- le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié 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, *(si votre choix est de faire application – en totalité ou partiellement – du régime applicable aux agents de l’Etat en matière de maintien du régime indemnitaire en cas d’absence – voir article 7 ci-dessous)*

- 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,

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

- la [circulaire 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](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=39003),

- l’avis du Comité social territorial en date du …………..

**Commentaire**: l’avis du CST doit être antérieur à l’adoption de la délibération.

Il appartient à l’assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d’attribution des indemnités. Le Maire (ou le Président) propose à l’assemblée délibérante de mettre en œuvre le RIFSEEP dans les conditions présentées ci-dessous.

**Article 1 : Bénéficiaires**

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

* Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
* Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
* Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

**Commentaires** : Le contrat de l’agent devra viser cette délibération et prévoir un article relatif au RIFSEEP pour fixer le montant attribué à titre individuel. Pour les agents titulaires ou stagiaires, l’arrêté individuel fixant ce montant visera également cette délibération.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

**Article 2 : Parts et plafonds**

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

* une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l’expérience professionnelle,
* une part variable (CIA) liée à l’engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants plafonds fixés par la présente délibération 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 occupant un emploi à temps non complet.

**Article 3 :** **Définition des groupes de fonctions et des critères de classement**

***Article 3-1 : Définition des groupes de fonctions***

Les fonctions d'un cadre d’emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

***Article 3-2 : Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions***

**Commentaires** : Les critères suivants sont des propositions à compléter ou à modifier.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Critère professionnel 1 | Critère professionnel 2 | Critère professionnel 3 |
| 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 |
| Définition | **Définition** | **Définition** |
| Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d’encadrement ou de coordination d’une équipe, d’élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets. | Valoriser l’acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l’agent | Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d’affectation, … |

***Article 3-3 : Définition des critères pour la part variable (CIA)***

Le versement du complément indemnitaire (CIA) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d’évaluation professionnelle *(entretien professionnel du fonctionnaire et du contractuel, évaluation du stagiaire)* :

**Commentaire** : La collectivité doit définir ses propres critères en tenant compte notamment à ne pas fixer de critères tenant à l’âge ou à l’état de santé des agents. Les éléments suivants sont des propositions.

* La réalisation des objectifs
* Le respect des délais d’exécution
* Les compétences professionnelles et techniques
* Les qualités relationnelles
* La capacité d’encadrement
* La disponibilité et l’adaptabilité

**Article 4 : Classification des emplois et plafonds**

**Commentaire** : Il est conseillé de faire un tableau par cadre d’emplois en procédant filière par filière et par cadres d’emplois. Cela permettra notamment de permettre de contrôler le dépassement éventuel des montants plafonds de l’Etat, différents en fonction des cadres d’emplois.

**Exemple** : pour la filière administrative :

* 1 tableau pour le cadre d’emplois des attachés
* 1 tableau pour le cadre d’emplois des rédacteurs
* 1 tableau pour le cadre d’emplois des adjoints administratifs

Rédacteur :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Groupe | Fonctions | Montants plafonds FPE | | | Montants plafonds retenus par la collectivité | | | |
| IFSE | CIA | Total | IFSE | CIA | | total |
| % RIFSEEP | montant |  |
| Groupe 1 | Secrétaire général de mairie | 17480 € | *2380 €* | *19860 €* | 10560 € | 12 % | 1440 € | 12000 € |
| Groupe 2 | Responsable de service avec encadrement | 16015 € | *2185 €* | *18200 €* | 7920 | 12 % | 1080 € | 9000 € |
| Groupe 3 | Responsable de service sans encadrement | 14650 € | *1995 €* | *16645 €* | 5280 | 12 % | 720 | 6000 € |

Technicien :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Groupe | Fonctions | Montants plafonds FPE | | | Montants plafonds retenus par la collectivité | | | |
| IFSE | *CIA* | *Total* | IFSE | CIA | | total |
| % RIFSEEP | montant |  |
| Groupe 2 | Responsable de service avec encadrement | 18580 € | *2535 €* | *21115 €* | 7920 € | 12 % | 1080 € | 9000 € |

**Article 5 : Prise en compte de l’expérience professionnelle au titre de l’IFSE**

L’expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

**Commentaires** : Les critères suivants sont des propositions à compléter ou à modifier.

|  |  |
| --- | --- |
| Exemples de critères | Exemples d’indicateurs de mesure |
| Capacité à exploiter l’expérience acquise (quelle que soit l’ancienneté) | Mobilisation des compétences/réussite des objectifs  Initiative – force de proposition  Capacité à diffuser son savoir à autrui |
| Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation) | Niveau de la formation – nombre de jours de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés |
| Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité (Prise en compte possible à partir d’une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l’intérêt du poste) | Nombre d’années  Nombre de postes occupés  Nombre d’employeurs  Nombre de secteurs |
| Connaissance de l’environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, …) | Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l’entretien professionnel |

L’autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l’IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l’expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés au présent article.

**Article 6 :** **Modalités de versement**

La part fixe est versée mensuellement/semestriellement/annuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, occupant un emploi à temps non complet,…

La part variable est versée mensuellement/semestriellement/annuellement et est non reconductible automatiquement d'un mois/d’un semestre/d’une année sur l'autre. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, occupant un emploi à temps non complet,…

**Article 7 : Sort du régime indemnitaire en cas d’absence**

**7.1 : Sort de l’IFSE**

**Commentaire**: La collectivité doit maintenir le régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement ou supprimer le régime indemnitaire pour certains congés spécifiques.

En revanche, pour les congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé de longue maladie (CLM), congé de grave maladie (CGM), temps partiel thérapeutique (TPT) et période préparatoire au reclassement (PPR), elle doit faire un choix :

- Ne pas maintenir le régime indemnitaire ;

- Le maintenir dans les mêmes proportions que celles applicables pour les agents de l’Etat (décret du 26 août 2010 modifié);

- Le maintenir dans des proportions moindres que celles applicables aux agents de l’Etat.

Le principe de parité fait obstacle à ce que la collectivité maintienne pour ces congés le régime indemnitaire dans des proportions supérieures à celles prévues pour les agents de l’Etat.

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :

* les congés annuels,
* le congé de maternité,
* le congé de naissance,
* le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
* le congé d’adoption,
* le congé de paternité et d’accueil de l’enfant.

Le régime indemnitaire n’est pas maintenu en cas de congé de longue durée (CLD).

**Option 1** : Application du régime des agents de l’Etat (décret du 26 août 2010 modifié)

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :

* congé de maladie ordinaire (CMO),
* congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
* temps partiel thérapeutique (TPT),
* période préparatoire au reclassement (PPR).

*Le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM) dans les proportions suivantes :*

*• 33 % la première année ;*

*• 60 % les deuxième et troisième années.*

**Option 2** : Choix de la collectivité pour chaque type de congé de maintenir ou non, dans la limite de ce qui est prévu pour les agents de l’Etat (décret du 26 août 2010 modifié)

**Commentaire** : Chaque collectivité est libre de maintenir ou non le régime indemnitaire pour :

- le CMO,

- le CITIS,

- le TPT,

- la PPR.

S’agissant du CLM et du CGM, elle peut choisir de maintenir ou non le régime indemnitaire dans les mêmes proportions que les agents de l’Etat (33% la 1ère année, 60% les 2e et 3e années) ou de réduire cette proportion.

Exemple 1 : Maintien dans les mêmes proportions que le traitement pour le CMO, le CITIS, le TPT et la PPR mais suspension du régime indemnitaire pendant le CLM et le CGM.

Exemple 2 : Maintien dans les mêmes proportions que le traitement pour le CMO, le CITIS, le TPT et la PPR et maintien du régime indemnitaire à hauteur de 20% durant le CLM et le CGM.

Exemple 3 : Maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement les 2 premiers mois de CMO, suspension du régime indemnitaire durant le reste du CMO ; maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement pour le CITIS, le TPT et la PPR ; suspension du maintien indemnitaire durant le CLM et le CGM.

**Option 3** : Pas de maintien du régime indemnitaire

**Commentaire** : Si l’option n°3 est retenue, il convient de supprimer le visa du décret du 26 août 2010 modifié.

Le régime indemnitaire est suspendu pour les congés suivants :

* congé de maladie ordinaire,
* congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
* congé de longue maladie (CLM)
* congé de grave maladie (CGM)
* temps partiel thérapeutique (TPT)
* période préparatoire au reclassement (PPR).

**7.2 Rétroactivité**

Lorsque l’agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d’une demande présentée en cours de congé de maladie antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce congé lui demeurent acquises.

**7.3 Sort du CIA**

Si l'IFSE a vocation à suivre le traitement, ce n’est pas automatiquement le cas pour le CIA.

Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l’année de référence pour que l’autorité hiérarchique soit à même d’apprécier leur engagement et leur manière de servir.

Il appartient à l’évaluateur de l‘agent (N+1) d’établir, lors de l’entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

Ainsi, le CIA ne sera pas modulé en fonction de l’absentéisme de l’agent mais sera modulé en fonction des critères exposés à l’article 3-3 de la présente délibération.

**Article 8 : Réexamen**

L’IFSE fera l’objet d’un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade des agents. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

**Article 9 : Maintien du régime indemnitaire à titre personnel**

**Commentaire** : Cet article est facultatif.

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l’agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP.

**Article 10 : Cumul du RIFSEEP avec les autres primes et indemnités**

La part fixe (I.F.S.E) est cumulable, le cas échéant, avec :

* L’indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
* Les dispositifs d’intéressement collectif (*le cas échéant)*,
* Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences…),
* La prime de responsabilité liée à l’occupation d’un emploi fonctionnel *(le cas échéant).*

**Article 11 : Abrogation des dispositions antérieures**

**Commentaire** : Cet article ne doit être inséré que si des délibérations antérieures sont abrogées. Il convient ici de lister l’ensemble des délibérations abrogées portant sur des primes, indemnités, etc. antérieurement versées et remplacées par le RIFSEEP.

Cette délibération abroge les délibérations du …………… relatives à ……………….

**L’organe délibérant, après en avoir délibéré, décide :**

* d’adopter le régime indemnitaire dans les conditions mentionnées ci-dessus à compter du……………….
* que les crédits correspondant seront inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

Modalités d’adoption du vote (unanimité, majorité, nombre de voix et d’absentions)

Fait à ……… le ……….,

Le Maire (ou le Président)

*(prénom et nom lisibles et signature)*

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

- Publié le : ………………………………………………………………