**MODELE**

**DELIBERATION**

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

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

Séance du *(jour / mois / année)*

L’an deux mil …, le *(jour en chiffres)* du mois *(mois en toutes lettres)* à *(heure en toutes lettres)*, se sont réunis dans le lieu ordinaire de leurs séances les membres du Conseil municipal de la Commune de *(préciser)*, sous la présidence de *(M. /Mme.)* *(Prénom et NOM)*, Maire de *(préciser la commune)*, dûment convoqués le *(préciser la date).*

**Présent(s)** : *(Liste des Élus présents)*

Formant la majorité des membres en exercice.

**Procuration** : *(Liste des Élus représentés)*

**Absent(s) excusé(s)** : *(Liste des Élus absents)*

**Le secrétariat a été assuré par** : *(Nom de la personne)*

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment les articles L.714-1 et suivants,

Vu le décret 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu 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,

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°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

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

Vu l’ensemble des arrêtés ministériels portant application aux corps de la fonction publique d’Etat des dispositions du décret n°2014-513 précité,

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,

Considérant que *(par exemple)* l’assemblée délibérante fixe la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires,

Vu le tableau des effectifs,

Vu l’avis donné par le Comité social territorial, en sa séance du …………….*(préciser la date)*.

Monsieur le Maire rappelle à l’assemblée :

Conformément à l’article L.714-4 du Code général de la fonction publique, les organes délibérants des collectivités territoriales fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Effectivement, les primes et indemnités allouées aux fonctionnaires peuvent tenir compte des fonctions qu'ils exercent, de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service auquel ils appartiennent.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

* L’Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d’Expertise liée au poste de l’agent et à son expérience professionnelle ;
* Le Complément Indemnitaire Annuel versé selon l’engagement professionnel et la manière de servir de l’agent.

Il appartient à l’organe délibérant de définir le cadre général de l’instauration de ce régime indemnitaire, dans les conditions et les limites fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le Maire propose à l’assemblée délibérante de créer le RIFSEEP et d’en déterminer les critères d’attribution.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal,

**DÉCIDE**

**Article 1 : bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d’emplois concerné.

Les cadres d’emplois concernés par le RIFSEEP sont *(sélectionner les cadres d’emplois concernés dans la collectivité)* :

* *Les administrateurs ;*
* *Les attachés ;*
* *Les secrétaires de mairie ;*
* *Les rédacteurs ;*
* *Les adjoints administratifs ;*
* *Les ingénieurs en chef ;*
* *Les ingénieurs territoriaux ;*
* *Les techniciens ;*
* *Les agents de maîtrise ;*
* *Les adjoints techniques ;*
* *Les bibliothécaires territoriaux ;*
* *Les conservateurs territoriaux de bibliothèques ;*
* *Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;*
* *Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.*
* *Les adjoints du patrimoine ;*
* *Les conseillers territoriaux des A.P.S. ;*
* *Les opérateurs des A.P.S. ;*
* *Les psychologues ;*
* *Les conseillers socio-éducatifs ;*
* *Les assistants socio-éducatifs ;*
* *Les agents sociaux ;*
* *Les éducateurs des APS ;*
* *Les ATSEM ;*
* *Les animateurs ;*
* *Les adjoints d’animation.*

*(Possibilité de supprimer les cadres d’emplois non concernés par votre collectivité ou d’ajouter les cadres d’emploi, selon le tableau relatif aux équivalences présent dans le Guide RIFSEEP du CDG 84)*

*Rappel* :

* Les agents de la filière police municipale et des gardes champêtres (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP. Ils bénéficient d’un régime indemnitaire spécifique (voir, en ce sens, la circulaire n°24-39 du CDG 84 et le Modèle de délibération relatif à l’IFSE) ;
* Les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique ne sont pas, non plus, concernés par le RIFSEEP.

**Article 2 : modalités et conditions d’attribution de l’Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d’Expertise (IFSE)**

L’IFSE est une indemnité liée au poste de l’agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

Des fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

* ……………………………….
* ……………………………….
* ……………………………….

*Exemples : responsabilité d’encadrement, niveau d’encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination, responsabilité de projet ou d’opération, responsabilité de formation d’autrui, etc.*

De la technicité, de l’expertise ou de la qualification nécessaire à l’exercice des fonctions

* ……………………………….
* ……………………………….
* ……………………………….

*Exemples : connaissance particulière, complexité, niveau de qualification, temps d’adaptation, autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers ou des projets, etc.*

Des sujétions particulières ou du degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel

* ……………………………….
* ……………………………….
* ……………………………….

*Exemples : Effort physique, horaires particuliers, risques d’accident, risques financiers, vigilance, valeur du matériel utilisé, etc.*

L’IFSE pourra être modulée en fonction de l’expérience professionnelle. Monsieur le Maire propose de retenir les critères suivants :

* ……………………………….
* ……………………………….
* ……………………………….
* ……………………………….
* ……………………………….

Ce montant fait l’objet d’un réexamen au regard de l’expérience professionnelle :

* 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 ;
* au moins tous les ……. ans en fonction de l’expérience acquise par l’agent (*a minima tous les quatre ans, en l’absence de changement de fonctions et selon l’expérience acquise par l’agent)* ;
* en cas d’augmentation temporaire de la charge de travail, d’élargissement du champ de ses compétences.

**Périodicité**

L’IFSE est versée mensuellement.

**Modalités de versement** :

Le montant de l’IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

**Attribution :**

L’attribution individuelle sera décidée par l’autorité territoriale et fera l’objet d’un arrêté.

**Article 3 : Modalités et conditions d’attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l’investissement de l’agent appréciés lors de l’entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants : *(critères à déterminer par l’organe délibérant et appréciés en fonction de l’entretien professionnel)*

***Exemple de critères :***

* *résultats professionnels obtenus par l’agent et la réalisation des objectifs ;*
* *les compétences professionnelles et techniques ;*
* *les qualités relationnelles ;*
* *la capacité d’encadrement ou d’expertise ;*
* *ou éventuellement à exercer des fonctions d’un niveau supérieur ;*
* *sens du service public.*

**Périodicité de versement du complément indemnitaire** :

Le complément indemnitaire est versé (*choix* : mensuellement – biannuellement ou annuellement).

**Modalités de versement** :

Le montant du complément indemnitaire est modulé en fonction de l’engagement professionnel.

**Attribution** :

L’attribution individuelle sera décidée par l’autorité territoriale et fera l’objet d’un arrêté.

**Article 4 : Détermination des groupes de fonctions, des montants**

Monsieur le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximum annuels. Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

*(Possibilité de supprimer les cadres d’emplois non concernés par votre collectivité ou d’ajouter les cadres d’emploi, selon l’annexe 1 du Guide RIFSEEP du CDG 84)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Groupes | Montants annuels maximum de l’IFSE (en €) | Montants annuels maximum du CIA (en €) |
| Attachés/Secrétaires de mairie |
| G1 | 36 210 € | 6 390 € |
| *G1 logé* | *22 310 €* | *6 390 €* |
| G2 | 32 130 € | 5 670 € |
| *G2 logé* | *17 205 €* | *5 670 €* |
| G3 | 25 500 € | 4 500 € |
| *G3 logé* | *14 320 €* | *4 500 €* |
| G4 | 20 400 € | 3 600 € |
| *G4 logé* | *11 160 €* | *3 600 €* |
| Conseillers Socio-éducatifs |
| G1 | 25 500€ | 4 500 € |
| G2 | 20 400 € | 3 600 € |
| Rédacteurs/Educateurs des APS/Animateurs |
| G1 | 17 480 € | 2 380 € |
| *G1 logé* | *8 030 €* | *2 380 €* |
| G2 | 16 015 € | 2 185 € |
| *G2 logé* | *7 220 €* | *2 185 €* |
| G3 | 14 650 € | 1 995 € |
| *G3 logé* | *6 670 €* | *1 995 €* |
| Techniciens |
| G1 | 19 660 € | 2 680 € |
| *G1 logé* | *13 760 €* | *2 680 €* |
| G2 | 18 580 € | 2 535 € |
| *G2 logé* | *13 005 €* | *2 535 €* |
| G3 | 17 500 € | 2 385 € |
| *G3 logé* | *12 250 €* | *2 385 €* |
| Assistants Socio-éducatifs |
| G1 | 19 480 € | 3 440 € |
| G2 | 15 300 € | 2 700 € |
| Adjoints Administratifs/Agents Sociaux/ATSEM/Operateurs des APS/Adjoints d’animation |
| G1 | 11 340 € | 1 260 € |
| *G1 logé* | *7 090 €* | *1 260 €* |
| G2 | 10 800 € | 1 200 € |
| *G2 logé* | *6 750 €* | *1 200 €* |

**Article 5 : cumul**

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.

Dès lors, l’IFSE est non cumulable avec le primes et indemnités de même nature, notamment :

* L’indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
* La prime de service et de rendement (PSR) ;
* La prime de fonctions et de résultats (PFR) ;
* L’indemnité d’administration et de technicité (IAT) ;
* L’indemnité d’exercice de mission des préfectures (IEMP) ;
* L’indemnité spécifique de service (ISS) ;
* La prime de fonction informatique ;
* …

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 indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 ;
* Les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail, tel que défini par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 ;
* Les primes régies par l’article L.714-11 du CGFP (prime annuelle, 13e mois, …) ;
* L’indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
* La N.B.I. ;
* …

**Article 6 : Dispositif de sauvegarde**

Au titre de l’article L.714-8 du CGFP, l’organe délibérant de la collectivité **peut décider** de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficie un fonctionnaire territorial en application des dispositions réglementaires antérieures si ce montant est diminué :

* 1° Soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'Etat servant de référence ;
* 2° Soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont le fonctionnaire concerné est titulaire.

*Proposition* :

Si le montant indemnitaire perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l’exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel :

* En raison de l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'Etat servant de référence ;
* En raison d’une modification des bornes indiciaires du grade dont le fonctionnaire concerné est titulaire.

Le régime indemnitaire perdure jusqu’à ce que l’agent change de fonction.

**Article 7 : Modulation du RIFSEEP du fait des absences**

**Congés liés aux responsabilités parentales**

En application de l’article L.714-6 du CGFP, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales (congés de maternité, congés de naissance, congés pour l’arrivée d’un enfant en vue de son adoption, congés d’adoption, congé de paternité et d’accueil de l’enfant), sans préjudice de leur modulation en fonction de l’engagement professionnel de l’agent territorial et des résultats collectifs du service.

**Congés pour raison de santé**

*Si aucune modalité de maintien n’est précisée, le RIFSEEP ne pourra pas être maintenue durant les absences relatives à une indisponibilité pour raisons de santé.*

*A définir par la collectivité :*

*Soit :* Concernant les indisponibilités physiques, en vertu du principe de parité, prévu à l’article L.714-4 du CGFP et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de la fonction publique de l’Etat, l’organe délibérant **peut** déterminer les conditions de maintien du régime indemnitaire du fait des congés pour raison de santé, **dans les limites prévues par le décret n°2010-997 du 26 août 2010 :**

* S’agissant de l’IFSE,
* elle suit le sort du traitement en cas de :
* congé de maladie ordinaire ;
* congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
* temps partiel thérapeutique (*ou* *à définir*) ;
* période de préparation au reclassement (*facultatif à définir*).
* En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, l’IFSE est maintenue à hauteur de :
* 33 % la première année ;
* 60 % les deuxième et troisième année.
* En cas de congé de longue durée, l’IFSE est suspendue.
* S’agissant du CIA, son montant a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel, et il appartient à l’autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l’absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

*Ou*

* L’IFSE sera suspendue en cas de congé de maladie ordinaire après un délai de carence fixé à …... et en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée, de congé de grave maladie.
* Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel, et il appartient à l’autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l’absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

*Ou*

* Le montant de l’IFSE sera diminué, à raison de 1/30ème par jour d’absence au-delà du …..… ème jour *(définir le nombre de jour)* de congé de maladie ordinaire décompté sur l’année civile, à l’exclusion, des congés d’adoption, des congés de maternité ou paternité, des arrêts consécutifs aux accidents du travail ou de trajet et de maladies professionnelles.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire sera suspendu*.*

* Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel, et il appartient à l’autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l’absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

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 accordé au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquise.

Lorsque le fonctionnaire est placé **en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie** rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

*(Le cas échéant****)* Article 8 : clause de revalorisation (possible si l’assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes)**

Les montants maxima (plafonds) feront l’objet d’un ajustement automatique lorsque les montants ou taux prévus seront revalorisés.

**Article 9** *(ou 8 s’il n’y a pas de clause de revalorisation)* **: date d’effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au ……………….

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Fait et délibéré en séance

le *……………………….*

Le Maire

Publiée le : ………

Transmise au Représentant de l’État le : ………

M. le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu’il peut faire l’objet d’un recours auprès du Tribunal Administratif de Nîmes, dans un délai de deux mois, à compter de sa publication et sa transmission aux services de l’État.