

Modèle de délibération

Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le,

Indiquer ici les éléments d'information relative à la date de la délibération, les membres de l'organe délibérant présents, absents et excusés, ainsi que toute autre information utile concernant la réunion.

Sur rapport de,

Indiquer ici « Monsieur le maire » ou « Monsieur le président »

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment les articles L. 714-4 et L. 714-5,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application l'article L. 714-4 du CGFP,

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 les arrêtés ministériels pris pour l'application des dispositions du 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 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,

Vu l'avis du comité social territorial en date du

Indiquer la date de l'avis, qui doit être préalable à la date de la délibération.

Contexte juridique :

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, appelé couramment par abréviation RIFSEEP, a été institué dans la fonction publique d'Etat. Il va devenir le nouvel outil indemnitaire de référence dans celle-ci et, à ce titre, il va se substituer à de nombreuses primes et indemnités dans un souci de simplification des rémunérations indemnitaires.

Aux termes de l'article L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique, l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents corps de l'Etat. Le décret du 6 septembre 1991 susvisé établit une équivalence entre chaque grade de la fonction publique territoriale et un corps de la fonction publique d'Etat. En application de ce principe de parité, lorsque l'organe délibérant choisit de fixer un régime indemnitaire, il doit respecter les limites du RIFSEEP lorsque celui-ci s'applique aux corps de l'Etat équivalent aux grades concernés.

Objectifs du dispositif

Indiquer les objectifs poursuivis par l'organe délibérant. Il pourra s'agir, par exemple, de renforcer l'attractivité de la collectivité, de prendre en compte les spécificités de certains postes, de susciter l'engagement des agents ou, tout simplement, de se mettre en adéquation avec l'évolution de la réglementation.

.....
.....
.....
.....

Présentation du dispositif :

Le RIFSEEP se compose de deux parties : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

1) L'IFSE

L'IFSE repose sur l'évaluation de la fonction ainsi que – et c'est la nouveauté du dispositif – l'expérience professionnelle accumulée par l'agent. Elle permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels des agents, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilité, en prenant en compte les périodes d'approfondissement de compétences techniques et de diversification de connaissances.

Concrètement, il convient de déterminer un nombre de groupes de fonction pour chaque cadre d'emplois. L'IFSE sera fonction de ces groupes. Il est recommandé de prévoir, au plus :

- 4 groupes de fonctions pour la catégorie A,
- 3 groupes de fonctions pour la catégorie B,
- 2 groupes de fonctions pour la catégorie C.

Les différentes fonctions identifiées dans l'organigramme sont réparties dans chacun des groupes au regard de trois critères :

- encadrement, coordination, pilotage et conception,
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières et degré d'exposition du poste au regard de son environnement.

Le montant de l'IFSE est ensuite réexaminé régulièrement au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Cette notion se définit comme la connaissance acquise par la pratique. Elle se différencie de l'ancienneté (matérialisé par l'avancement d'échelon) et la manière de service, valorisée par le CIA.

2) Le CIA

Le CIA est versé à l'agent en tenant compte de son engagement professionnel et sa manière de servir, appréciée à travers l'entretien professionnel. A cette fin, il peut être tenu compte, notamment, de l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions, la capacité à travailler en équipe, du sens du service public, etc.

Le CIA est attribué individuellement par l'application d'un taux allant de 0 à 100% au montant défini par voie de délibération.

DELIBERE,

Article 1 : l'IFSE et le CIA sont institués par la présente délibération.

Si le CIA n'est pas institué, ne pas le mentionner.

Partie I : l'IFSE

bénéficiaires

Article 2 : bénéficiaires de l'IFSE

L'IFSE est instituée au profit des grades suivants :



- grade
- grade

L'IFSE est également versée aux agents contractuels dans les mêmes conditions.

Cette disposition est facultative mais fortement recommandée pour les agents contractuels occupant des emplois permanents, selon la volonté de l'assemblée délibérante (préciser les conditions).

L'IFSE est modulée en fonction de la quotité de temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement de base ou selon les conditions suivantes :

Article 3 : montants de l'IFSE

a. Limites définies au regard de la fonction occupée

Il ne s'agit pas d'une obligation réglementaire mais d'une préconisation du CDG55.

Un montant minimum et un montant maximum sont fixés par groupe, au regard de la fonction occupée par l'agent (cf. annexe n°1 : groupe de fonctions et annexe n°2 : montants plafonds).

b. Modulation individuelle au regard de l'expérience professionnelle

L'autorité territoriale attribue l'IFSE en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent dans la limite des montants déterminés (cf. annexe n°1 : groupe de fonctions et annexe n°2 : montants plafonds).

L'expérience professionnelle se définit par la connaissance acquise par la pratique et la formation. Il s'agit d'un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le classement dans les groupes de fonctions.

.....

Prévoir ici les critères en fonction desquels l'autorité territoriale pourra moduler l'IFSE dans les limites fixées en annexe de la délibération. Voici quelques exemples non limitatifs de critères :

- les formations suivies par l'agent,
- la connaissance de l'environnement territorial (fonctionnement de la collectivité, environnement territorial de la collectivité, etc.),
- l'approfondissement des connaissances,
- l'acquisition de nouvelles compétences,
- la capacité à exploiter ses connaissances pour les diffuser à autrui (ex. : formation de ses collègues de travail, etc.)
- etc.

Article 4 : réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est réexaminé lors de chaque changement de grade et/ou fonction, ayant entraîné ou non un changement de groupe.

En l'absence de ces changements, le montant de l'IFSE est réexaminée tous les

Définir ici la périodicité (maximum 4 ans). Il n'est pas conseillé de prévoir une durée inférieure à 2 ans.

Article 5 : réduction ou suspension de l'IFSE

.....

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 applicable aux fonctionnaires de l'Etat prévoit une règle de modulation du régime indemnitaire (ex. : il suit le sort du traitement en cas de congé pour maladie ordinaire).

En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'assemblée délibérante peut prévoir librement les règles de maintien ou non du régime indemnitaire pendant les périodes d'absence.

Toutefois, en application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, le maintien ne pourra pas être plus favorable que celui applicable à l'Etat, qui constitue donc une limite plafond.

Article 6 : actualisation de l'IFSE

Le montant de l'IFSE et les limites prévues par la présente délibération sont revalorisés dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Cette disposition est **facultative**. Si cette disposition n'est pas votée par l'organe délibérant, alors les plafonds fixés par l'annexe de la présente délibération resteront fixes, sauf décision contraire.

Partie II : le CIA

Cette partie est facultative, selon la volonté de l'assemblée délibérante (préciser les conditions).

Article 7 : bénéficiaires du CIA

Le CIA est institué au profit des grades suivants :

- grade
- grade

Cette disposition est facultative, selon la volonté de l'assemblée délibérante (préciser les conditions).

Le CIA sera également versé aux agents contractuels dans les mêmes conditions.

Le CIA est modulé en fonction de la quotité de temps de travail, dans les mêmes conditions que le traitement de base.

Article 8 : montant du CIA

Le montant du CIA est défini en annexe (cf. annexe n°3).

Le CIA est versé par application d'un taux compris entre 0 et 100% aux montants déterminés par l'assemblée (cf. annexe 3).

Ce taux est déterminé de la manière suivante :

.....

Préciser ici les critères et la façon dont le taux est déterminé. Il doit impérativement prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir apprécié lors de l'entretien professionnel. Les services du centre de gestion se tiennent à votre disposition pour vous aider à rédiger cette partie en fonction de vos contextes et attentes propres.

Article 9 : durée et périodicité de versement du CIA

Le CIA est versée pour une durée de

Préciser ici si le CIA est permanent ou s'il a une durée limitée.

Le CIA est versé annuellement au cours du mois de

Préciser éventuellement le mois au cours duquel il sera versé et la périodicité.

Article 10 : dispositions transitoires

Lors de l'entrée en vigueur de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire lié aux fonctions, au grade ou aux résultats est maintenu, à l'exception de tout versement exceptionnel.

Ce maintien prend la forme d'une prime séparée de l'IFSE, intitulée « garantie indemnitaire », qui perdure jusqu'au prochain changement de fonction de l'agent.

Cette disposition est obligatoire à l'Etat mais **facultative** dans la fonction publique territoriale. Il appartient donc à l'assemblée délibérante de se prononcer sur le maintien des montants indemnitaires lors de l'entrée en vigueur du RIFSEEP.

Article 11 : dispositions finales

Les montants nécessaires sont inscrits au budget. L'autorité territoriale est autorisée à attribuer les montants individuels par voie d'arrêté en application des dispositions de la présente délibération.

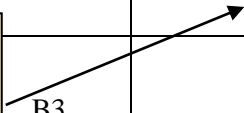
Les dispositions de la présente délibération prendront effet au

Préciser ici la date d'effet, qui doit être postérieure à la transmission au représentant de l'Etat (contrôle de légalité).

1) Schéma général (**exemple**)

Cat.	Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Fonctions concernées
A	Ex. : Attaché territorial	A1	
		A2	
		A3	
		A4	
B	Ex. : Rédacteur territorial	B1	
		B2	
		B3	
C	Ex. : Adjoint administratif territorial	C1	
		C2	

Indiquer ici les fonctions concernées – utiliser les libellés précis repris dans les fiches de poste et l'organigramme.



2) Schéma particulier (**exemple**)

Cat.	Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Fonctions concernées
A	Conseiller territorial socio-éducatif	A1	
		A2	

Indiquer ici les fonctions concernées – utiliser les libellés précis repris dans les fiches de poste et l'organigramme.

NB : Une fonction peut être occupée soit par un attaché, soit par un conseiller socio-éducatif. Elle peut alors être classée dans le schéma général mais également dans le schéma particulier relatif au cadre d'emploi des conseiller socio-éducatif. Dans ce cas il faudra veiller à la cohérence entre les montants

Il convient de conserver les documents qui montrent la façon dont vous avez classifié les fonctions par groupe (ex. : grille de cotation), qui pourront être utiles en cas de contentieux.

Annexe n°2 : Montants plafonds de l'IFSE

1) Schéma général (exemple)

Cadres d'emplois	Corps de référence	Groupe	Montant annuel brut maximum* (non logés/logés)	Montant annuel brut minimum* (non logés/logés)	Plafonds annuels réglementaires (non logés)	Plafonds annuels réglementaires (logés)
Attaché territorial (directeur) Attaché territorial (autres grades)	Directeur de préfectures Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	A1			36 210 €	22 310 €
		A2			32 130 €	17 205 €
		A3			25 500 €	14 320 €
		A4			20 400 €	11 160 €
Rédacteur territorial	Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	B1			17 480 €	8 030 €
		B2			16 015 €	7 220 €
		B3			14 650 €	6 670 €
Adjoint administratifs territoriaux	Adjoint administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	C1			11 340 €	7 090 €
		C2			10 800 €	6 750 €

* Montant fixé par l'assemblée délibérante dans la limite des plafonds réglementaires

2) Schéma particulier

Indiquer ici le montant plafond décidé par l'assemblée délibérante.

Cadres d'emplois	Corps de référence	Groupe	Montant annuel brut maximum* (non logés/logés)	Montant annuel brut minimum* (non logés/logés)	Plafonds annuels réglementaires (non logés)	Plafonds annuels réglementaires (logés)
Conseiller territorial socio-éducatif	Adjoint administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	A1			19 480 €	
		A2			15 300 €	

Annexe n°3 : Montants du CIA

Cadres d'emplois	Corps de référence	Groupe	Montant annuel brut*	Plafond réglementaire
Attaché territorial (directeur) Attaché territorial (autres grades)	Directeur de préfectures Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	A1		6 390 €
		A2		5 670 €
		A3		4 500 €
		A4		3 600 €
Rédacteur territorial	Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	B1		2 380 €
		B2		2 185 €
		B3		1 995 €
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	C1		1 260 €
		C2		1 200 €

* Montant fixé par l'assemblée délibérante dans la limite des plafonds réglementaires

Indiquer ici le montant plafond décidé par l'assemblée délibérante.