

Le RIFSEEP

le Régime Indemnitaire en Fonction des
Sujétions de l'Expertise (IFSE) et de
l'Engagement Professionnel (CIA)



Sommaire

- Définition du régime indemnitaire
- Composition du régime indemnitaire
- Définition du RIFSEEP
- Références juridiques
- Les objectifs du RIFSEEP
- Les principes de base
- Les différences entre l'ancien RI et le RIFSEEP
- Comparatif des plafonds annuels des primes
- Les bénéficiaires du RIFSEEP
- Les règles de cumul
- Le calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP
- Composition ET principes du RIFSEEP
- L'IFSE l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise
- Les critères professionnels
- Les groupes de fonctions
- 2 méthodes pour déterminer la part fixe : la hiérarchisation par comparaison et la cotation de postes
- Méthode globale : exemple autour d'un organigramme
- Méthode critérielle: exemple de fiche de poste
- Méthode critérielle: la détermination de la part fixe par cotation des postes
- L'IFSE...l'expérience professionnelle
- L'IFSE...l'expérience professionnelle – exemple de cotation
- IFSE...le réexamen du montant
- IFSE ... maintien du montant individuel lors de la mise en place de l'IFSE
- Si je change de poste , le montant de l'IFSE peut il baisser ?
- IFSE ... Montants plafonds
- le CIA – complément indemnitaire annuel
- le CIA – complément indemnitaire annuel ... exemple
- le CIA exemple de cotation
- **Le RIFSEEP ...le montants maxima par groupe de fonction**
- Le RIFSEEP... les cas de suspension en cas d'absence (*uniquement l'IFSE ou uniquement le CIA, ou les 2*)
- Le RIFSEEP ... les voies de recours
- Le RIFSEEP ...La mise en œuvre
- Le IFSEEP ...L'entrée en vigueur au sein des collectivités territoriales
- Le RIFSEEP ... l'arrêté
- Le RIFSEEP ... les principales étapes de sa mise en place
- Le RIFSEEP la délibération pas à pas

Définition du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération.

Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant.

≠

En cela, elles se distinguent des **éléments obligatoires de rémunération** qui sont :

- le traitement indiciaire (éventuellement majoré par la nouvelle bonification indiciaire)
- le supplément familial
- l'indemnité de résidence servis aux agents territoriaux.

Composition du régime indemnitaire

- **primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais** (indemnités pour frais de déplacement, etc...)
- **primes et indemnités compensant une sujétion de service particulière, des contraintes professionnelles** (primes informatiques, indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou salissants, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, prime de sujétion, prime d'encadrement, prime de responsabilité, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires...)
- **primes et indemnités dont l'objet est d'accroître la rémunération** compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent, de sa technicité, de ses responsabilités (primes de service et de rendement, indemnité spécifique de service, indemnité d'administration et de technicité).

C'est quoi le RIFSEEP ?

le **R**égime **I**ndemnitaire tenant compte des **F**onctions, des **S**ujétions, de l'**E**xpertise et de l'**E**ngagement **P**rofessionnel

A l'occasion de sa mise en place,

- la seule part obligatoire est **l'IFSE l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise**. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Le CIA le complément indemnitaire annuel le dispositif est fondé sur la manière de servir et l'engagement professionnel, il n'a pas de caractère obligatoire ni dans le principe ni d'une année sur l'autre,

Si aucun régime indemnitaire n'existait dans la collectivité ou pour certains cadres d'emplois, la mise en œuvre du RIFSEEP ne s'impose pas.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- ➔ **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la **Fonction Publique Territoriale**
- ➔ **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'État
- ➔ **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
- ➔ Différents arrêtés ministériels

Les objectifs du RIFSEEP

- Cette refonte vise 3 objectifs principaux :
- **simplifier** le « paysage indemnitaire »,
- **garantir une équité** entre les agents des différents ministères et entre ceux des trois fonctions publiques,
- **faciliter la mobilité des fonctionnaires.**

Les principes de base encadrant le régime indemnitaire

- **Le principe de parité** : le régime ne peut pas être plus favorable que celui des fonctionnaires d'Etat
- **Le principe de libre administration** : les collectivités peuvent adapter les règles propres à la FPE, dans le cadre du respect de la parité.
- **Le principe d'égalité** : deux agents occupant la même fonction dans la même situation doivent être traités de la même manière.
- **Le principe de légalité** : aucune prime ne peut être instaurée si elle n'est pas prévue par un texte.

Des différences fondamentales entre l'ancien et nouveau système

✓ Système actuel de primes

- Régime indemnitaire lié au **grade** de l'agent et le cas échéant à la manière de servir de l'agent.
- Régime souvent uniforme entre les agents d'un même grade,
- Part variable obligatoire seulement pour les cadres d'emplois éligibles à la PFR



✓ Système du RIFSEEP

- Déconnection du régime indemnitaire et du grade de l'agent au profit de la **fonction** occupée
- Volonté de lier une partie du Rifseep au profil professionnel de l'agent et à sa **manière de servir**.
- Part variable facultative mais possible pour tous les cadres d'emplois

Comparatif ancien et nouveau système plafonds annuels des primes

✓ Système actuel de primes

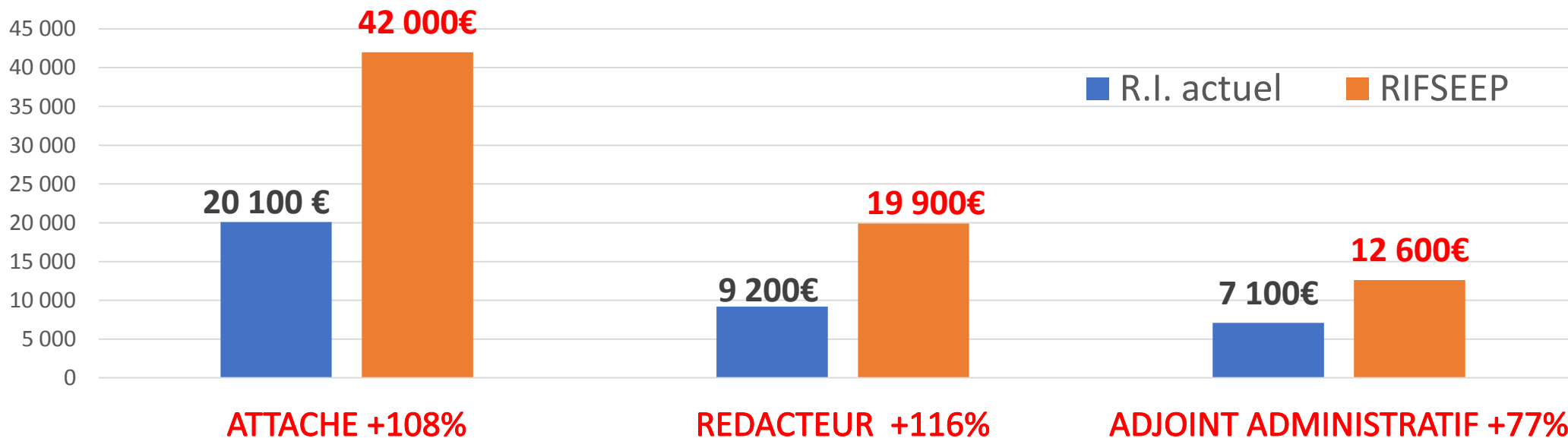
- Attaché territorial : 12 800€
- ou 20 100€ avec la PFR
- Rédacteur territorial : 9 200 €
- Adjoint administratif : 7 100 €



✓ Système du RIFSEEP

- Attaché territorial : 24 000€ à 42 000€
- Rédacteur territorial : 16 600€ à 19 900€
- Adjoint administratif : 12 000€ à 12 600€

Évolution des plafonds du régime indemnitaire



Qui va bénéficier du RIFSEEP ?

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à tous les fonctionnaires de la fonction publique territoriale: toutes les filières (administrative, technique, sociale,...) en bénéficient.

Oui

- Les fonctionnaires (**titulaires et stagiaires**)
- Les agents **contractuels de droit public..**

Non

- Les sapeurs pompiers professionnels
- La police municipale
- Les agents contractuels de droit public recrutés sur la base de l'article 3-3-1 de la loi 84-53 (*absence de cadre d'emplois...*)
- Les contractuels de droit privé (CAE –CUI, Etc)

Les agents logés par nécessité absolue de service peuvent-ils bénéficier du RIFSEEP ?

Oui, le RIFSEEP peut être versé aussi bien aux agents non logés qu'aux agents logés. La seule différence réside dans les montants maximaux pouvant être attribués : l'occupation d'un logement de fonctions constitue un avantage en nature qui doit être pris en compte

Pourrais-je encore percevoir d'autres primes que le RIFSEEP ?

... Les règles de remplacement, de cumul : principe et exceptions

Le RIFSEEP Remplace:

- La PFR et l'IFRSTS (*aux conseillers socio-éducatifs et aux assistants socio-éducatifs*)
- L'IFTS - l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- La prime de fonctions informatiques,
- L'IAT - l'indemnité d'administration et de technicité
- L'IEMP - l'indemnité d'exercice de mission des préfectures.

RIFSEEP ... Les règles de cumul : principe et exceptions

Le RIFSEEP peut se cumuler avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : **frais de déplacement**),
- les dispositifs d'intéressement collectif, (**PIC**)
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, **GIPA**, etc.),
- 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,
- l'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (**IHTS**),

RIFSEEP ... Les règles de cumul : principe et exceptions

-Le RIFSEEP peut se cumuler avec :

- astreintes, les permanences
- indemnité pour travail dominical régulier,
- indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.
- **l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service**
- les avantages acquis avant la publication de la loi statutaire, retranscrits budgétairement (prime annuelle, 13ème mois, ...), (Loi 84-53 du 26.01.1984 – art 111)
- avec la **NBI** dans la mesure où, lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération.
- Faut de dispositions expresses contraires, il y a lieu de considérer que la **prime de responsabilité versée aux agents occupant un emploi de direction**, est cumulable avec le RIFSEEP



Le calendrier de mise en œuvre par cadre d'emplois

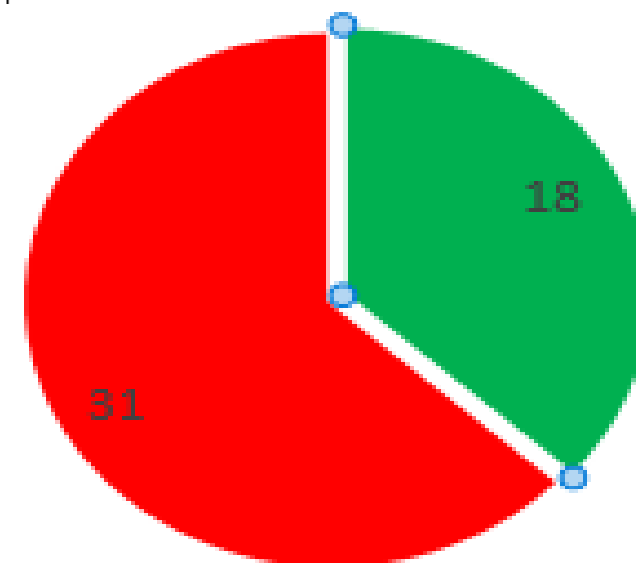
- Le RIFSSEP devait être opérationnel au 1/1/2017, les textes abrogeant les anciennes primes prenant effet au 01/01/2017.
- Les collectivités doivent alors se mettre en conformité avec les nouveaux textes dans un « délai raisonnable » (6 mois d'après les réponses ministérielles).
- A cet effet, le RIFSSEP doit être opérationnel au 30/06/2017. Passé ce délai, le comptable public pourrait donc refuser la mise en paiement des anciennes primes.
- **IMPORTANT** : Dans l'attente du passage au RIFSSEP, les primes actuelles continuent d'être versées normalement en 2017

Le calendrier de mise en œuvre ... les cadres d'emplois éligibles ...

Il est applicable au fur à mesure des arrêtés pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des fonctionnaires de l'État servant de référence.

| | | |
|---|--|---|
| ...1/7/2015 | Administrateurs territoriaux | Pour les cadres d'emplois en rouge , les arrêtés ministériels les concernant n'ayant pas été publiés, le RIFSEEP ne leur est toujours pas applicable |
| 1/1/2016 | Attaché, Secrétaire de mairie, Rédacteurs, Adjoint administratifs Conseillers socio-éducatifs, Assistants socio-éducatifs, Agents sociaux, ATSEM Éducateurs des APS, opérateurs des APS, animateur, Adjoint d'animation | |
| 1/1/2017 | Adjoint territoriaux du patrimoine Ingénieurs en chef, agents de maîtrise, Adjoint techniques Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux Conservateurs du patrimoine, | |
| 1/7/2017 | Éducateurs territoriaux de jeunes enfants, Médecins territoriaux, Psychologues territoriaux | |
| 1/9/2017 | Conservateurs des bibliothèques, Attaché de conservation et du patrimoine, Bibliothécaires, Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques | |
| 1/1/2018 | Ingénieurs, technicien | |
| Réexamen de l'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois au plus tard au 31/12/2019. | Adjoint techniques des établissements d'enseignement, Moniteurs-éducateurs, Sages-femmes, Puéricultrice, Cadre de santé paramédical, Infirmiers en soins généraux, Techniciens paramédicaux, Auxiliaire de puériculture, Auxiliaire de soins, Conseillers des APS, Directeurs d'établissements d'enseignement artistique, Professeurs et Assistants d'enseignement artistique | Ces cadres d'emplois ne sont pas concernés par le RIFSEEP (textes non publiés) : |

cadres d'emplois territoriaux éligibles au RIFSEEP au 24 avril 2017



- cadres d'emplois éligibles
- cadres d'emplois non éligibles

Dans la fonction publique territoriale sont exclus du principe de parité, car relevant d'un régime indemnitaire spécifique, **les sapeurs-pompiers professionnels et la police municipale**.

IFSE ... l'Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise est la part fixe

- Mise en place **obligatoire** d'une part fixe liée aux fonctions : l' IFSE
- Fondée sur l'analyse des **fonctions** de chaque agent
- Devant intégrer le profil professionnel personnel des agents – **expérience professionnelle**
- Dont les plafonds dépendent de la classification des postes en groupes de fonctions.

Versement mensuel ou autre (libre administration des collectivités)

CIA ... Complément Indemnitaire Annuel est la part variable

- Mise en place **facultative** d'une part conditionnelle liée à l'évaluation professionnelle des agents
- La **manière de servir**
- **L'engagement professionnel**
- **Non reconductible automatiquement**

Versement annuel (1 ou 2 fractions ou autre) libre administration des collectivités



La somme des 2 parts ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État pris en référence

IFSE...LA DÉTERMINATION DE CRITÈRES PROFESSIONNELS LIÉS AUX FONCTIONS

Le montant de l'I.F.S.E. est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les critères professionnels

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels précisés dans le tableau ci-dessous.



Ces 3 critères trois critères fixés par le décret du 20 mai 2014 permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des fonctionnaires

IFSE ... Les différents groupes de fonction

Le nombre de groupes de fonctions est fixé par la circulaire du 5 décembre 2014 qui préconise de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

Ensuite, au sein de chaque groupe, il faut créer une hiérarchie, le « groupe 1 » devant être réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Un montant est ensuite déterminé pour chaque groupe de fonctions au regard du cumul des différents critères.

- Lorsqu'un agent change de poste, il est possible que le montant de l'IFSE soit diminué, si le nouveau poste du fonctionnaire est classé dans un groupe de fonctions inférieur à celui qu'il occupé avant. Un réexamen du montant de l'IFSE du fonctionnaire lors d'une mobilité interne est donc obligatoire.

IFSE croisement entre les critères et groupes de fonctions – exemple de tableau

| Groupe | Fonctions/emplois | Critère 1 encadrement/ coordination | Critère 2 Technicité / expertise | Critère 3 sujétions particulières |
|--------|--|---|--|---|
| A1 | Direction générale (DGS, DGA, cabinet) | Management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage | Maîtrise d'un logiciel métier | Travail de nuit, week-end, dimanches et jours fériés, isolé, disponibilité, polyvalence, public particulier, travail horaires imposé ou cadencé, environnement de travail (nuit, intempéries,,, |
| A2 | Direction de pôle, d'axe | | | |
| A3 | Chef de service ou de structure | | | |
| A4 | Chargé de mission | | | |
| B1 | Chef de service sou de structure | Équipe technique, coordination, référent | Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire, ou basique) | |
| B2 | Poste de coordinateur | | | |
| B3 | Poste d'instruction avec expertise, Animation | | | |
| C1 | Chef d'équipe, gestionnaire comptable, assistante de direction, agent d'état civil | Encadrement opérationnel | Habitations réglementaires, qualifications | |
| C2 | Agent d'exécution, agent d'accueil | | | |

2 méthodes pour déterminer la part fixe : la hiérarchisation par comparaison (méthode globale) et la cotation de postes (méthode critérielle)

L'organigramme, outil de hiérarchisation par) comparaison (méthode globale)

L'**organigramme** est une représentation schématique des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques

Il permet de **définir la position de chacun au sein de la structure.**

Il servira de **base** à la détermination de l'IFSE

La fiche de poste, un outil d'analyse des sujétions et expertises (méthode critérielle)

La **fiche de poste** permet la description des missions et des compétences liées au métier mais également au poste lui-même avec des précisions essentielles

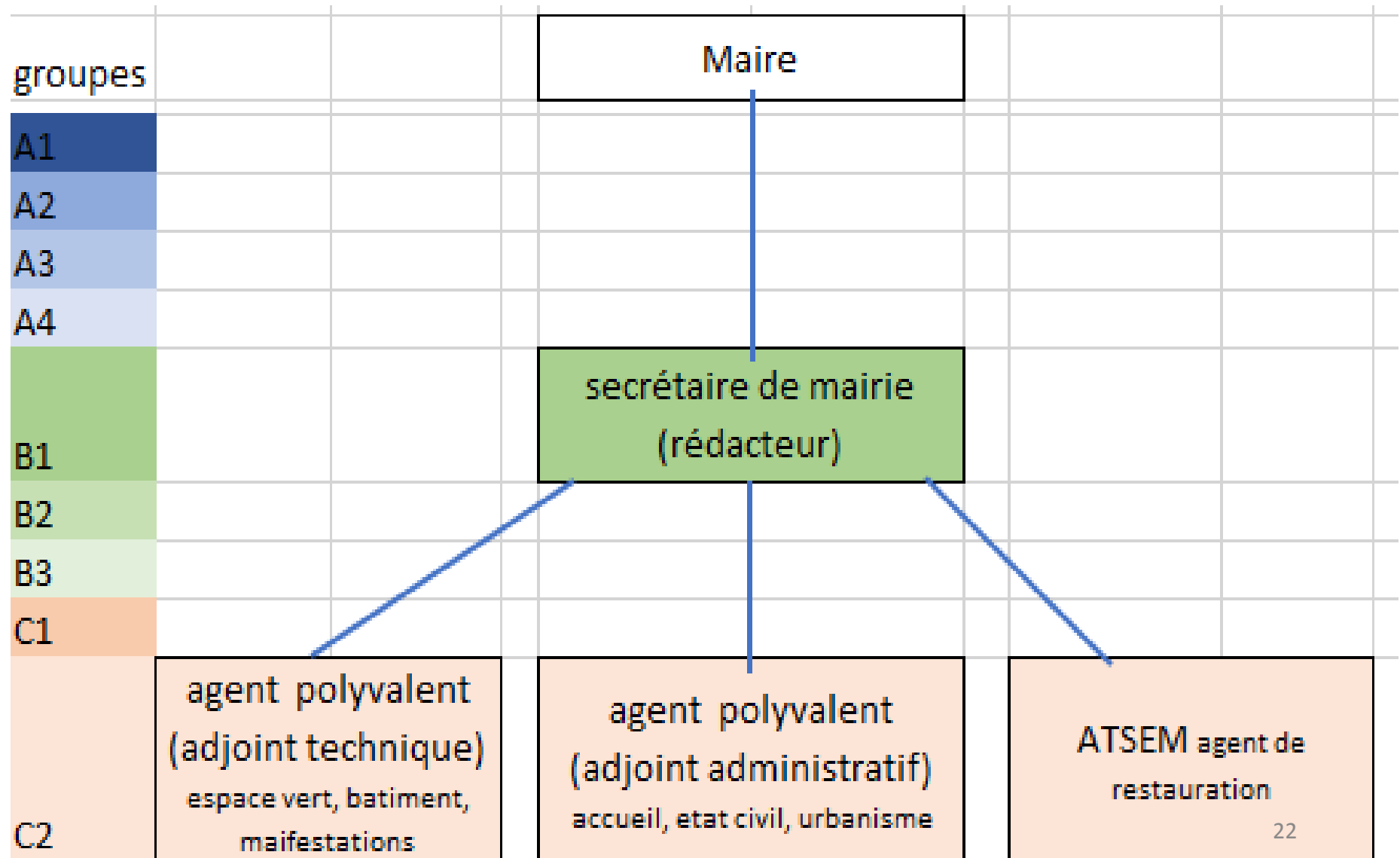
Elle servira à définir les fonctions, sujétions et expertises retenues dans le cadre de la cotation de postes

Méthode globale : exemple autour d'un organigramme

Exemple

d'organigramme qui permet une visualisation des groupes de fonctions.

D'autres organigrammes sont disponibles sur le cdg66.fr



Méthode critérielle: exemple de fiche de poste

| | |
|--|--|
| Intitulé du poste | . Dénomination officielle de l'emploi (pas le grade) |
| Conditions statutaires | . Informations qui caractérisent l'emploi (cadre d'emplois, durée du poste, quotité du temps partiel) |
| Descriptif général du poste | . Raison d'être du poste |
| Position au sein du pôle, service, unité | . Situe le poste dans l'organigramme, précise les relations fonctionnelles et hiérarchiques |
| Moyens du poste | . Ressources matérielles, EPI, aménagement de l'espace de travail |
| Activités | . Activités principales, secondaires, ponctuelles |
| Modalités d'exercice et risques professionnels | . Conditions d'accès (formations, diplômes), conditions de travail particulières (contraintes, sujétions...), risques professionnels |
| Objectifs pour les années à venir / perspectives d'évolution du poste | . Peuvent être indiqués dans la fiche de poste suite à l'entretien professionnel |

Méthode critérielle: la détermination de la part fixe par cotation des postes

Par exemple, pour le poste d'agent polyvalent du service technique, l'enveloppe de prime maximale par agent pour ce service est de 4000 €/an

Les bases de cotations sont :

- Niveau 0 : pas d'attente pour ce poste
- Niveau 1 : maîtrise de base = 10 points
- Niveau 2 : maîtrise intermédiaire = 20 points
- Niveau 3 : maîtrise experte = 30 points

Méthode critérielle: la détermination de la part fixe par cotation des postes

| Critères | 0 | 10 | 20 | 30 | Total poste | Total maxi |
|---|---|----|----|----|-------------|------------|
| Encadrement | | | | X | 30 | 30 |
| Expertise | | | X | | 20 | 30 |
| Sujétions | | X | | | 10 | 30 |
| L'IFSE attribuée au poste « agent polyvalent du service technique » sera de 70 points | | | | | 70 | 90 |
| *4000 euros/90 points = 3111 euros annuels | | | | | | |

L'IFSE...l'expérience professionnelle est individuelle, liée à l'agent, et non à une fonction

Elle peut être assimilée à la **connaissance acquise par la pratique** et repose sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

L'expérience professionnelle **≠ l'ancienneté** (qui se matérialise par l'avancement d'échelon)

L'expérience professionnelle **≠ de l'engagement et manière de servir** (valorisé au moyen du CIA).

L'expérience professionnelle **≠ de la « qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**

Il s'agit donc de valoriser :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition, ...),
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...),
- la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...),
- l'approfondissement des savoirs techniques,
- la réalisation d'un travail exceptionnel,
- ...

L'IFSE...l'expérience professionnelle – exemple de cotation

de critères de l'expérience professionnelle (liste non exhaustive)

| Indicateur | Définition de l'indicateur | Echelle d'évaluation | Nbre de points |
|---|--|---|----------------|
| Expérience dans d'autres domaines | Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt | Diversifiée avec compétences transférables | 2 |
| | | Diversifiée | 1 |
| | | Faible | 0 |
| Connaissance de l'environnement de travail | Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial | Approfondi | 3 |
| | | Courant | 2 |
| | | Basique | 1 |
| | | Non évaluable | 0 |
| Capacité à exploiter les acquis de l'expérience | Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure | Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions) | 4 |
| | | Maîtrise | 3 |
| | | Opérationnel | 2 |
| | | Notions | 1 |
| | | Non évaluable | 0 |

Il est nécessaire de prévoir un montant destiné à l'expérience professionnelle. Ensuite, chaque point issu de l'évaluation justifiera une revalorisation de cette expérience

IFSE...LE RÉEXAMEN DU MONTANT

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas :

- **de changement de fonctions** ou **de groupes de fonctions** ou de **mobilité** au sein du même groupe (davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions),
- **au moins tous les quatre ans**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.
- **de changement de grade à la suite d'une promotion.**

Le montant est conservé jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ou de réexamen de l'IFSE selon les échéances prévues par la réglementation.

« ce montant est donc gravé dans le marbre ! »

 **Le principe du réexamen n'implique pas une revalorisation automatique du montant** (elle doit être justifiée par « l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste)

IFSE ... maintien du montant individuel lors de la mise en place de l'IFSE

FPE

A noter que lors de la première application du dispositif dans la fonction publique de l'Etat, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires antérieurs liés aux fonctions exercées, au grade détenu et/ou aux résultats et à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE , (art. 6 décret 2014-513 du 20 mai 2014).

FPT

Toutefois, pour la fonction publique territoriale, en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales et sous réserve de l'appréciation du juge, ce maintien du montant de l'ancien régime indemnitaire ne présente pas un caractère obligatoire,
(question écrite. AN n°100346 du 1er nov. 2016).

IFSE ... maintien du montant individuel lors de la mise en place de l'IFSE ... exemple :

Suite au transfert de compétence du service des ordures ménagères à la communauté de commune 3 rieurs ont conservé le RI de leur commune d'origine, (Article L. 5211-41-3 et article L. 5211-4-1 du Code Général des Collectivités Territoriales), sans que cela vienne en contradiction avec le principe de libre administration).

Rieur 1 = 200 € de RI

Rieur 2 = 150 € de RI

Rieur 3 = 50 € de RI

passage RIFSEEP (**mêmes fonctions = même montant de la part FS de l'IFSE** = rééquilibrage et harmonisation et transparence de la part FS

La différence de montant total pourra se faire avec la partie EP de l'IFSE

SI JE CHANGE DE POSTE, LE MONTANT DE L'IFSE PEUT-IL BAISSER ?

Chaque collectivité ou établissement définit ses propres règles de gestion dans le cadre suivant :

- En cas de changement de fonctions, que l'on change de groupe ou non, l'IFSE est systématiquement réexaminée.
- Toutefois, si à l'occasion d'un changement de poste, un agent passe, par exemple, du groupe 2 au groupe 3, cela ne signifie pas nécessairement que le montant de son IFSE diminue car son expérience professionnelle est prise en compte :

approfondissement des savoir-faire, diversification des compétences pratiques, etc.

IFSE ... Montants plafonds

- Pour chaque groupe de fonctions, il existe un montant maximal (plafond). Les plafonds de chacun des groupes sont plus ou moins élevés selon la nature des fonctions qu'ils contiennent.
- Des montants plafonds spécifiques pour les agents dotés d'un **logement** par nécessité absolue de service sont également mentionnés dans la mesure où les **logements de fonctions** sont des avantages en nature liés aux sujétions qui pèsent déjà sur l'agent au titre de ses fonctions.

Compte tenu du principe de parité, seuls les montants plafonds s'imposent aux collectivités territoriales.

Contrairement aux dispositions applicables à l'État, il n'est pas obligatoire de prévoir des minima dans la délibération

le CIA – complément indemnitaire annuel ... L'appréciation de la manière de servir repose sur l'entretien professionnel

Le CIA est un élément facultatif du RIFSEEP

Il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP

Le CIA tient compte :

- de l'engagement professionnel, Critères d'appréciation fixés par l'organe délibérant
- de la manière de servir appréciée lors de l'évaluation annuelle Base d'appréciation : l'entretien professionnel
- la valeur professionnelle de l'agent
- l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- le sens du service public,
- la capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail

En cas de versement par la collectivité, le CIA est :
- accordé au titre d'une année,
- versé en une ou deux fractions,
- non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Son montant fixé en fonction de l'évaluation professionnelle est compris entre 0 et 100 % du montant maximal annuel fixé par groupe de fonctions.

➔ 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A

➔ 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B

➔ 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C



Ces plafonds sont ceux applicables dans la Fonction Publique d'État, ils ne s'imposent pas aux collectivités

le CIA – complément indemnitaire annuel ... exemple

Exemple pour le groupe 1 de la catégorie B, les montants plafonds fixés par la réglementation (plafond de la FPE) sont les suivants :

| Groupes | Plafonds IFSE | Plafonds CIA | Total |
|---------|---------------|--------------|----------|
| G1 | 13 200 € | 1 800 € | 15 000 € |

Si le montant total du RIFSEEP s'élève à **15 000 €** (choix de la collectivité en fonction du budget), le CIA représentera au maximum de 1 800 € $[(15000 \times 12) / 100]$

Ensuite, les attributions individuelles du CIA varieront entre 0 et 100 % des 1 800 € en fonction des résultat de l'entretien professionnel.

Le CIA ... un exemple de cotation

Les critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel et validés par le CT devront se rapprocher des critères liés au versement du CIA.

La procédure d'attribution du CIA

- Les évaluateurs proposent par exemple un nombre de points en fonction d'une grille ou un pourcentage du plafond du CIA.
- Une harmonisation des montants est réalisée au niveau supérieur (direction des ressources humaines, direction, secrétaire de mairie).
- La proposition finale est présentée à l'élu qui déterminera le montant alloué.

| Nombre de points (maximum de 30 points par exemple) | Montant total du CIA (maximum de 400€ par exemple) |
|--|---|
| 30 points | 400 € |
| entre 20 et 29 points | 300 € |
| entre 10 et 19 points | 200 € |
| entre 1 et 9 points | 100 € |
| 0 point | 0 € |

RIFSEEP ...LES MONTANTS MAXIMA PAR GROUPES DE FONCTIONS


| CADRES D'EMPLOIS - FILIÈRE ADMINISTRATIVE | | | | | CADRES D'EMPLOIS - FILIÈRE SPORTIVE ET ANIMATION (3) | | | CADRES D'EMPLOIS - FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE (4) | | | |
|--|--------------------|-----------------------------------|---------------|---------------------------|--|-------------------|-------------------|--|-----------------------------|---------|-----------------------|
| Montants de réf. | Administrateur (1) | Attaché, secrétaire de mairie (2) | Rédacteur (2) | Adjoint administratif (2) | Montants de réf. | Educateur des APS | Opérateur des APS | Montants de réf. | Conseillers socio-éducatifs | ASE | ATSEM et agent social |
| Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit | | | | | Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit | | | Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit | | | |
| Grp 1 | 49980 € | 36210 € | 17480 € | 11340 € | Grp 1 | 17480 € | 11340 € | Grp 1 | 19480 € | 11970 € | 11340 € |
| Grp 2 | 46920 € | 32130 € | 16015 € | 10800 € | Grp 2 | 16015 € | 10800 € | Grp 2 | 15300 € | 10560 € | 10800 € |
| Grp 3 | 42330 € | 25500 € | 14650 € | - | Grp 3 | 14650 € | - | Grp 3 | - | - | - |
| Grp 4 | - | 20400 € | - | - | Grp 4 | - | - | Grp 4 | - | - | - |
| Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit | | | | | Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit | | | Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit | | | |
| Grp 1 | 49980 € | 22310 € | 8030 € | 7090 € | Grp 1 | 8030 € | 7090 € | Grp 1 | 19480 € | 11970 € | 7090 € |
| Grp 2 | 46920 € | 17205 € | 7220 € | 6750 € | Grp 2 | 7220 € | 6750 € | Grp 2 | 15300 € | 10560 € | 6750 € |
| Grp 3 | 42330 € | 14320 € | 6670 € | - | Grp 3 | 6670 € | - | Grp 3 | - | - | - |
| Grp 4 | - | 11160 € | - | - | Grp 4 | - | - | Grp 4 | - | - | - |
| Montants maximaux annuels du CIA | | | | | Montants maximaux annuels du CIA | | | Montants maximaux annuels du CIA | | | |
| Grp1 | 8820 € | 6390 € | 2380 € | 1260 € | Grp1 | 2380 € | 1260 € | Grp1 | 3440 € | 1630 € | 1260 € |
| Grp 2 | 8280 € | 5670 € | 2185 € | 1200 € | Grp 2 | 2185 € | 1200 € | Grp 2 | 2700 € | 1440 € | 1200 € |
| Grp 3 | 7470 € | 4500 € | 1995 € | - | Grp 3 | 1995 € | - | Grp 3 | - | - | - |
| Grp 4 | - | 3600 € | - | - | Grp 4 | - | - | Grp 4 | - | - | - |

RIFSEEP... les cas de suspension en cas d'absence *(uniquement l'IFSE ou uniquement le CIA, ou les 2)*

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Pas de précision dans la délibération</p> | <p>→ régime indemnitaire non maintenu</p> | <p>CMO</p> | <p>→ 100% du traitement (3 mois) + 50% du traitement (9 mois)</p> |
| <p>Délibération appliquant le décret 2010-997 du 26/08/2010 (FPE)</p> | <p>→ régime indemnitaire maintenu dans les mêmes conditions que le traitement (FPE)</p> | <p>C Annuels - CAS - CMP - C Maternité/paternité/ adoption</p> | <p>→ 100% du traitement</p> |
| <p>Délibération au titre de la libre administration</p> | <p>→ règles internes propres à la collectivité sous réserve : 1) de ne pas être plus favorable que la FPE 2) ne pas opérer de discrimination en fonction de l'état de santé</p> | <p>CLM -CLD- CGM</p> | <p>→ régime indemnitaire non maintenu</p> |

Le RIFSEEP ... les voies de recours


Existe-t-il des voies de recours pour contester mon classement dans un groupe de fonctions ou le montant de mon complément indemnitaire ?



Comme pour tous les dispositifs indemnitaires, les deux voies de recours classiques que sont le recours gracieux (auprès de la collectivité) et le recours contentieux (auprès du tribunal administratif compétent) peuvent être mise en œuvre dans le cadre du RIFSEEP.

Le RIFSEEP ...La mise en œuvre

Après un travail d'état des lieux et d'élaboration dans la concertation



- Tableau des effectifs à jour
- Organigramme
- Fiches de postes
- Support d'entretien professionnel
- Inventaire des régimes indemnitaires existants
- Inventaires des délibérations du régime indemnitaire
- Inventaires de l'ensemble des éléments de rémunération (NBI, avantages en nature, etc...)

Le RIFSEEP ...La mise en œuvre

la collectivité saisit le Comité Technique pour avis, préalablement au vote de la délibération.

1) consultation préalable du comité technique **prochain CT en juin 2017**

- Avis pour la détermination des groupes de fonctions, des critères liés à l'exercice des fonctions et à l'expérience et l'expertise pour l'IFSE, liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir pour le CIA
- Avis pour la détermination des critères de modulation, des plafonds, et des périodes et conditions de réexamen.

RIFSEEP ...L'entrée en vigueur au sein des collectivités territoriales

2) **délibération** institue les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la collectivité et détermine les deux parts :

- **Elle détermine pour L'IFSE** : pour chaque cadre d'emplois, le nombre de groupes de fonctions en procédant à une répartition de fonctions type par groupe, basée sur des critères liés à l'exercice des fonctions :
 - encadrement et coordination
 - technicité expertise et expérience
 - sujétions particulières
- **Elle peut aussi prévoir le versement du CIA**, compte tenu :
 - de l'engagement professionnel et la manière de servir
 - dans une proportion moindre par rapport au montant global du RIFSEEP

RIFSEEP ...L'entrée en vigueur au sein des collectivités territoriales

2) la **délibération** institue les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la collectivité et détermine les deux parts :

- Elle fixe les **montants maximaux** applicables à chacune des parts, sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de l'État,
- Elle fixe les **critères de variation** de ces montants (éventuellement absentéisme, sujétions, et la périodicité des versements.
- Elle peut prévoir l'**extension du RIFSEEP aux agents contractuels**
- Elle fixe les **règles de maintien ou de suspension du RIFSEEP en cas de maladie** dans la limite de celles prévues par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 pour les agents de la fonction publique de l'État.
- Elle est **transmise au Préfet** et prend effet dès sa publication

Modèle de délibération téléchargeable sur le site cdg66.fr

RIFSEEP ... l'arrêté

3) **L'arrêté** pris par l'autorité territoriale attribue individuellement le rifseep compte tenu des montants et critères fixés par la délibération.

Modèle disponible et téléchargeable sur le site cdg66.fr

RIFSEEP ... les principales étapes de sa mise en place

| | | |
|-------------------|---|---|
| | LANCEMENT | <ul style="list-style-type: none"> • Décision des élus de modifier ou de mettre en place du régime indemnitaire • Détermination des objectifs et le sens donner au nouveau régime indemnitaire, du cadre financier que devra respecter le nouvel outil indemnitaire • l'organe délibérant est saisi d'un projet élaboré par l'autorité territoriale ; le secrétariat de mairie peut être associé à ce travail. Fixation d'un calendrier de travail et d'une date butoir de fin de projet • Le Centre de Gestion 66 accompagne les employeurs tout au long de ce processus. |
| INVENTAIRE | DIAGNOSTIC DE L'EXISTANT | <ul style="list-style-type: none"> • Étude des textes • Recueil des actes administratifs (délibérations, arrêtés d'attribution individuelle...) • Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages en nature • Étude de l'évolution de la masse salariale • Préparation de plusieurs scénarii de la mise en place du nouvel outil indemnitaire : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur la masse salariale ▪ Faire une comparaison avec l'existant et signaler les éventuels écarts |
| | ÉLABORATION OU MISE À JOUR DES OUTILS D'ORGANISATION | <ul style="list-style-type: none"> • Tableau des effectifs • Fiches de postes • Dispositif et support de l'entretien professionnel |
| | PROCÉDURE DE MISE EN OEUVRE | <ul style="list-style-type: none"> • Validation du projet par le Conseil Municipal • Présentation et information du projet aux agents • Saisine du Comité technique • Transmission de l'avis du Comité Technique aux agents de la collectivité • Délibération de l'assemblée délibérante • Information du personnel sur le régime indemnitaire validé par les élus (réunion de service, supports d'information...) • Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale • Information au Comité Technique des suites données à son avis, dans un délai de 2 mois |

RIFSEEP ... la délibération pas à pas...

- Les mentions en rouge constituent des commentaires ou des éléments non obligatoires pour lesquels la collectivité devra faire un choix.
- Les mentions en vert sont données à titre d'exemple.
- En bleu les prérequis nécessaires à la mise en œuvre du RIFSEEP

Modèle de délibération pour la filière administrative

fixant la mise en conformité réglementaire du régime indemnitaire de la commune (ou établissement public) de

tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)

par l'instauration de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E)

et du complément indemnitaire annuel (C.I.A)

RIFSEEP ... la délibération pas à pas...

| | | |
|--|--|------------------------------------|
| Le Conseil Municipal (ou d'administration ou autre assemblée), | | |
| Sur rapport de Monsieur le Maire (ou Président) | | |
| Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, | | |
| Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20, | | |
| Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88, | ... maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures... | |
| Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, | (le cas échéant, s'il a été décidé de délibérer pour les agents contractuels), | |
| Vu le décret n°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, | Les organes délibérants des CT et des EP fixent les RI dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.... | |
| Vu le décret 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, | <i>FPE</i> | <i>FPT</i> |
| | <i>Mêmes proportions que le traitement</i> | <i>Ou choix de la collectivité</i> |
| Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'une nouvelle indemnité dite IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) pour la Fonction Publique d'Etat | <i>Création du RIFSEEP</i> | |

RIFSEEP ... la délibération pas à pas...

| | |
|--|---|
| Vu le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux | Mise en œuvre de l'entretien professionnel obligatoire, à titre pérenne, dans la FPT. au 1er janvier 2015. « appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux » Comptes-rendus des entretiens professionnels |
| Vu la délibération n°xxxx du XXXX du conseil xxxx | |
| Vu la circulaire NOR RDFF1427139 C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, | Modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel FPE |
| Vu l'avis du Comité Technique en date du....., relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSEEP, aux agents de la collectivité de | Date des prochains comités techniques Juin 2017 |
| Vu le tableau des effectifs, | Organigramme et fiches de postes |
| Vu les crédits inscrits au budget, | Inventaire de toutes les délibérations et arrêtés - Enveloppe budgétaire consacrée au RI |
| Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) | Transposition du dispositif Etat dans la Territoriale (article 88 loi 84-53 Modifié par la loi de déontologie article 84 loi 2016-483 du 20 avril 2016 |
| Le Maire (ou le Président) propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP, d'en déterminer les critères d'attribution et décide de mettre en place le nouveau régime indemnitaire composé de - l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle, -(le cas échéant, le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir). | 1 seul élément si le choix de la collectivité est de seulement mettre en place l'IFSE ou 2 éléments si le choix de la collectivité est de mettre en place l'IFSE et le CIA : |

RIFSEEP ... la délibération pas à pas...

| | |
|--|--|
| <p>ARTICLE 1 : Date d'effet A compter du</p> | <p>date d'effet à la convenance de la CT ou EP et au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire 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),</p> |
| <p><u>il</u> est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.</p> | |
| <p>Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) | <p>Pour information, la circulaire du 5/12/2014 préconise que la part du CIA ne soit pas disproportionnée par rapport à l'IFSE et soit limitée à un certain pourcentage, correspondant aux plafonds à ne pas dépasser réglementaires indiqués ci-dessous. Ces recommandations ne concernent que les services de l'Etat puisque l'article 88 de la loi n°84-53 a été récemment revu et offre désormais une autre possibilité de répartition. En effet, l'article 88 précise que « lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».)</p> |
| <p>ARTICLE 2 : Les bénéficiaires -les fonctionnaires titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,</p> | <p>(Le cas échéant) Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel régis par les dispositions du décret 88-145 du 15/02/1988 (agents non titulaires de droit public (sauf article 3-3-1) et à l'exclusion des agents de droit privé). [la collectivité peut prévoir des modalités particulières selon l'ancienneté de service, par exemple]</p> |

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

| | |
|--|---|
| ARTICLE 3 : Grades concernés | (Sélectionner les grades concernés par la collectivité) tableau des effectifs |
| Les grades concernés par le RIFSEEP sont : | |
| Directeur | |
| Attaché principal | |
| Attaché | |
| Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe | |
| Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe | |
| Rédacteur | |
| Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe | |
| Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe | [Nouveau grade à compter du 01.01.2017] (anciennement adjoint administratif de 1 ^{ère} classe et adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe) |
| Adjoint administratif | (Anciennement adjoint administratif de 2 ^{ème} classe) |

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

Mise en place de l'IFSE

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

ARTICLE 4 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie

| ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE <small>Arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des attachés d'administration</small> | | MONTANTS ANNUELS | |
|--|--|--|--|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | Montant maxi fixé par la collectivité | Plafonds réglementaires à ne pas dépasser |
| Groupe 1 | Ex : direction d'une collectivité, secrétariat de mairie | [préciser le montant] | 36 210 € |
| Groupe 2 | Ex : direction adjointe d'une collectivité, direction d'un groupe de services,... | [préciser le montant] | 32 130 € |
| Groupe 3 | Ex : responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire comptable | [préciser le montant] | 25 500 € |
| Groupe 4 | Ex : adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission... | [préciser le montant] | 20 400 € |

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

ARTICLE 5 : Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des attachés territoriaux et secrétaires de mairie

Les emplois sont classés en groupe de fonctions selon les critères suivants

- Responsabilité d'encadrement direct,
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau expert, intermédiaire)
- Niveau de qualification requis,
- Difficulté du poste,
- Ampleur du champ d'action,
- ...

(Critères à préciser, exemple ci-contre) :
Exemple de critères validés par le CT d CDG66 :

Groupe 1 : Les attachés territoriaux et secrétaires de mairie associés aux critères suivants :

Responsabilité d'encadrement direct et définition d'actions stratégiques, ...

Groupe 2 : Les attachés territoriaux et secrétaires de mairie associés aux critères suivants :

Coordination de plusieurs services, conduite de dossiers complexes...

Groupe 3 : Les attachés territoriaux et secrétaires de mairie associés aux critères suivants :

Coordination d'un service, expertise technique importante...

Groupe 4 : Les attachés territoriaux et secrétaires de mairie associés aux critères suivants :

Conduite de projets sans encadrement, autonomie...

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

ARTICLE 6 : définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE des attachés territoriaux

Pour l'application de ce paragraphe, seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

| | |
|---|--|
| Groupe 1 : 36 210 € x par le nombre d'attachés territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 1 | ou autre montant plafond déterminé par l'organe délibérant ne pouvant dépasser les montants fixés par l'Etat |
| Groupe 2 : 32 130 € x par le nombre d'attachés territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 2. | (ou autre montant plafond déterminé par l'organe délibérant ne pouvant dépasser les montants fixés par l'Etat) |
| Groupe 3 : 25 500 € x par le nombre d'attachés territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 3. | (ou autre montant plafond déterminé par l'organe délibérant ne pouvant dépasser les montants fixés par l'Etat) |
| Groupe 4 : 20 400 € x par le nombre d'attachés territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 4. | (ou autre montant plafond déterminé par l'organe délibérant ne pouvant dépasser les montants fixés par l'Etat) |

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

ARTICLE 16 : Maintien du régime indemnitaire antérieur

| | |
|--|--|
| <p>Conformément à l'article 6 du décret du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».</p> | <p>Transposition de l'ancien RI ET Nouvelle rémunération indemnitaire « gravée dans le marbre » impossible à modifier ...sauf changement de fonctions</p> |
| <p>Les agents relevant des cadres d'emploi énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP, au titre de l'IFSE.</p> | <p>Garanti de maintien de la rémunération indemnitaire au choix de la collectivité</p> |

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

ARTICLE 17 : Prise en compte de l'expérience professionnelle donnant lieu à réexamen de l'IFSE

Ce montant fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle et :

⊞

-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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

(...ou durée inférieure au choix de la collectivité)

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

-la diversification des compétences et des connaissances,
-L'évolution du niveau de responsabilités,
-Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis,
-...

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

ARTICLE 18 : Périodicité et modalité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement (**ou autre**) Le montant de l'IFSE suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération (temps de travail, etc.).

ARTICLE 19 : Modalités de maintien de l'IFSE en cas d'indisponibilité physique

Préciser les conditions de versement (**de maintien, de modulation ou de suppression du régime indemnitaire en cas d'indisponibilité physique. Il s'agira de définir tous les types d'arrêt de travail concernés : maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle, longue maladie, congé longue durée, temps partiel thérapeutique et de préciser de manière claire et exhaustive le sort de ces primes lors de ces arrêts de travail.**

Les dispositions de maintien en cas de congés de maternité, paternité, adoption, d'accueil de l'enfant doivent être également précisées.

En cas d'absence de disposition dans cette délibération sur le maintien du régime indemnitaire, ce dernier ne peut être conservé.

ARTICLE 20 : Exclusivité de l'IFSE

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

ARTICLE 21 : Attribution

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté appliquant les dispositions de la présente décision.

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

Mise en place du Complément indemnitaire annuel CIA

(La mise en place de ce complément n'est pas obligatoire).

Un complément indemnitaire annuel pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

L'autorité territoriale arrête le montant du CIA déterminé, en tenant compte des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants :

- L'investissement personnel,
- La prise d'initiative,
- Les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs fixés dans l'année,
- Les qualités relationnelles,
- La manière de servir,
-

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

ARTICLE 22 : La détermination des groupes de fonctions et des montants maximums

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 arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation ci-dessus (**et/ou selon d'autres critères définis par l'assemblée délibérante**).

L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N-1 pour un versement du CIA en année N. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

| ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE Arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des attachés d'administration | | MONTANTS ANNUELS | |
|--|---|--|--|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS | Montant maxi fixé par la collectivité | Plafonds réglementaires à ne pas dépasser |
| Groupe 1 | Ex : direction d'une collectivité, secrétariat de mairie | [préciser le montant] | 6 390 € |
| Groupe 2 | Ex : direction adjointe d'une collectivité, direction d'un groupe de services,... | [préciser le montant] | 5 670 € |
| Groupe 3 | Ex : responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire comptable | [préciser le montant] | 4 500 € |
| Groupe 4 | Ex : adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission ... | [préciser le montant] | 3 600 € |

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

ARTICLE 23 : Modalités de versement

Le C.I.A est versé en une ou deux fractions (ou autre, indiquer la périodicité choisie) en année N selon la réalisation des objectifs issus de l'entretien professionnel réalisé en N-1 ; Le montant du CIA suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération.

ARTICLE 24 : Modalités de maintien du CIA en cas d'indisponibilité physique

Préciser les conditions de versement ou de suspension en cas d'indisponibilité physique, (étant précisé que le complément indemnitaire est lié aux objectifs personnels de l'agent et qu'en cas d'indisponibilité physique ou d'absence prolongée, ces objectifs fixés peuvent malgré tout être atteints). En cas d'une absence de l'agent impactant la réalisation des objectifs fixés en année N (déterminer la durée de l'absence impactant les objectifs à réaliser), le maintien, la modulation ou la suspension du CIA ne pourra intervenir qu'en année N+1.)

ARTICLE 25 : Exclusivité du CIA

Le C.I.A est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir, légalement cumulables.

Après en avoir délibéré l'assemblée délibérante décide :

- D'instaurer à compter du
 - L'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
 - (le cas échéant) Le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
 - (le cas échéant), de prévoir la possibilité du maintien aux fonctionnaires concernés à titre individuel, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi 26 janvier 1984,
 - Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

RIFSEEP ... la délibération pas à pas

Voies et délais de recours

Visa de la Préfecture

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du

Le Maire (ou le Président) informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

En conclusion, et dans la continuité de la mise en place de l'entretien professionnel, le RIFSEEP s'inscrit dans une démarche nécessitant de :

définir un cadrage politique,
clarifier les règles de gestion des ressources humaines,
assurer l'efficacité des services publics.

Pour atteindre ces objectifs, il convient de suivre des étapes de mise en place et de mener ce travail dans le cadre d'un dialogue social avec l'ensemble des partenaires.

**Le Centre de Gestion 66,
partenaire des collectivités
vous remercie
de votre écoute**

