**Précisions (en bleu)**

**Exemples (en rouge) :**

**à supprimer dans votre projet de délibération**

***Autres choix possibles (en italique)***

|  |  |
| --- | --- |
| LOGO COLLECTIVITE | **N°**……………**Délibération** **instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP)** |

M………………………………… *(Le Maire, Président)* expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l’État est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l’article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique. Il se compose :

* d’une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l’expertise (IFSE) tenant compte du niveau d’expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l’expérience professionnelle et *le cas échéant des résultats collectifs du servic*e *(article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique)* (part fixe, indemnité principale fixe du dispositif) ;
* d’un complément indemnitaire tenant compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) et *le cas échéant des résultats collectifs du service* *(nouveau : article 88 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la Fonction Publique)* (part variable).

Dans ce cadre, M………………………… *(Le Maire, Président)* informe qu’une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de ………………………………….... (*Nom de la collectivité)* et instaurer l’IFSE et le CIA afin de remplir le (les) objectif(s) suivant(s) :

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Exemples d’objectifs :** prendre en compte les évolutions réglementaires, prendre en compte la place dans l’organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes, susciter l’engagement des collaborateurs, renforcer l’attractivité de la collectivité, fidéliser les agents, favoriser une équité entre filières… ;

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d’emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception…), les sujétions et la technicité liées au poste. À chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d’en définir la date d’effet et les bénéficiaires,

- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,

- d’en préciser les conditions d’attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d’absence, réexamen…).

Enfin, il précise que ce régime indemnitaire se substitue à l’ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l’application du premier alinéa de l’article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l’État ;

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

Vu l’arrêté du 27 août 2015 précisant la liste des indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP ;

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](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=39003) dans la fonction publique de l’État ;

Vu (préciser les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l’État – cf. tableau récapitulatif disponible sur le site du CDG 16)

Vu la délibération en date du …/…/…, instaurant …………………… (préciser les délibérations instaurant un régime indemnitaire qui sont impactées par cette délibération : anciennes indemnités abrogées ou modification du RIFSEEP) ;

Vu le tableau des effectifs,

Vu l’avis du Comité Social Territorial en date du …/…/… ;

Considérant que ……………………… ;

Le *Conseil municipal / Conseil d’administration / Conseil communautaire*, après en avoir délibéré, décide de ;

* **Instituer à compter du ………………………** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l’expertise et de l’engagement professionnel selon les modalités fixées ci-après ;
* **Interrompre à compter du ……………………** le versement de ……………..…………………………………………………. (préciser les primes versées précédemment et remplacées par le RIFSEEP : IAT, IEMP, IFTS, PFR…), en raison de l’attribution de l’IFSE et du CIA ;
* **Abroger** en conséquence, à cette date, les dispositions correspondantes dans les délibérations n° ...…...

….…………………………………………………………………………………………………………………..……………………………………….

**ARTICLE 1 : Date d’effet et bénéficiaires**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l’expertise et de l’engagement professionnel, comprenant l’IFSE et le CIA, est mis en œuvre à compter du………………………………, au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d’emplois prévus à l’article 2.

- La date d’effet est 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’État dans le département.

- La mise en place du RIFSEEP nécessitera la prise d’arrêtés individuels (cf. article 3).

Le RIFSEEP est versé :

* aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
* *aux agents contractuels de droit public occupant des emplois similaires à ceux des fonctionnaires territoriaux concernés (ou* (plus restrictif) *dans la mesure où leur contrat d’engagement le prévoira expressément), à temps complet, à temps non complet et à temps partiel .*

À adapter en fonction du choix de la collectivité, possibilité de ne pas verser aux contractuels ou de définir une condition d’ancienneté.

Attention : les agents de droit privé ne sont pas concernés.

**ARTICLE 2 : Détermination des groupes de fonctions, de leur montant maximum, et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci**

Les montants plafonds deversement de l’IFSE et du CIA retenus sont ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l’État. Ils seront réévalués en cas d’évolutions ultérieures des montants de référence.

*OU*

*Les montants plafonds de**versement de l’IFSE et du CIA sont fixés ci-après.* (plafonds de versement de l’IFSE et du CIA différents\* de ceux déterminés par les services de l’État indiqués dans les tableaux de répartition des emplois en groupes de fonctions ci-dessous)

\* Attention : la somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. La part variable ne peut excéder 50 % du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP (afin de respecter l’esprit de la réforme RIFSEEP, la part variable doit être, au plus, égale à la part fixe).

Demeurent non éligibles au RIFSEEP :

* Les filières ne relevant pas du principe de parité avec la FPE (police municipale et sapeurs-pompiers professionnels)
* Deux cadres d’emplois : les professeurs et les assistants territoriaux d’enseignement artistique, alignés sur le régime indemnitaire des professeurs certifiés de l’éducation nationale.

Cesmontants plafonds sont établis pour un agent à temps complet, et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps non complet ou à temps partiel.

Les emplois susceptibles d’être occupés au sein de la collectivité sont répartis dans les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au vu des critères suivants :

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Reprendre les critères du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 soit :**

* **les fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**

Exemples : responsabilité plus ou moins lourde en matière d’encadrement ou de coordination d’une équipe, élaboration et suivi des dossiers stratégiques ou de conduite de projets… ;

* **la technicité, l’expertise, l’expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions ;**

Exemples : maîtrise d’un logiciel, connaissance particulière basique, intermédiaire ou experte, habilitations réglementaires, transmission de connaissances… ;

* **les sujétions particulières ou le degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;**

Exemples : exposition physique, horaires particuliers, responsabilité prononcée, lieu d’affectation, risques financiers et/ou contentieux, gestion d’un public difficile, travail isolé, représentation de l’institution… ;

***Le cas échéant, tenir compte des résultats collectifs du service*** *(articles L714-1 et L714-5 du Code Général de la Fonction Publique).*

**(Supprimer, dans les tableaux, les cadres d’emplois non concernés par votre collectivité)**

**Catégorie A**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA** |
| **GROUPES DE FONCTIONS** | **EMPLOIS** | **NON LOGE** | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1 | *Ex : Direction d’une collectivité (ville de plus de 40 000 habitants, département, région, structure intercommunale)* | 63 000 € maximum | 63 000 € maximum | 15 750 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2 | *Ex : Direction adjointe d’une collectivité (ville de plus de 40 000 habitants, département, région, structure intercommunale* | 57 200 € maximum | 57 200 € maximum | 14 300 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3 | *Ex Adjoint à Direction adjointe, postes de Direction (Directeur culture, RH, solidarités etc) (ville de plus de 40 000 habitants, département, région, structure intercommunale)* | 51 200 € maximum | 51 200 € maximum | 12 800 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 4 | *Ex : poste de Direction, chargé de mission, de projet … (ville de plus de 40 000 habitants, département, région, structure intercommunale)* | 45 400 € maximum | 45 400 € maximum | 11 350 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(À PRECISER : ATTACHÉS TERRITORIAUX, SECRETAIRES DE MAIRIE)** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA** |
| **GROUPES DE FONCTIONS** | **EMPLOIS** | **NON LOGE** | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1 | *Exemples : Direction d’une collectivité, direction générale des services, secrétaire de mairie,…* | 36 210 € maximum | 22 310 € maximum | 6 390 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2 | *Exemples : Direction adjointe d’une collectivité, responsable de plusieurs services, secrétaire de mairie,…* | 32 130 € maximum | 17 205 € maximum | 5 670 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3 | *Exemples : Responsable d’un service, fonctions de groupe 4 avec sujétions particulières, expertise particulière...* | 25 500 € maximum | 14 320 € maximum | 4 500 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 4 | *Exemples : Adjoint au responsable de service, chargé de mission, chargé de conseil, juriste, chargé de coordination, …* | 20 400 € maximum | 11 160 € maximum | 3 600 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES DIRECTEURS D’ETABLISSEMENTS TERRITORIAUX D’ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA** |
| **GROUPES DE FONCTIONS** | **EMPLOIS** | **NON LOGE** | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1 | *Exemples : Direction d’établissement, …* | 38 021 € maximum | 28 516 € maximum | 6 710 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2 | *Exemples : Direction adjointe d’établissement, …* | 33 737 € maximum | 25 303 € maximum | 5 954 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3 | *Exemples : Responsable d’un service, fonctions de groupe 4 avec sujétions particulières, expertise particulière...* | 26 775 € maximum | 20 081 € maximum | 4 725 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 4 | *Exemples : Adjoint au responsable de service, chargé de mission, chargé de conseil, juriste, chargé de coordination, …* | 21 420 € maximum | 16 065 € maximum | 3 780 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Ex : Direction d’une collectivité (ville de plus de 40 000 habitants, département, région, structure intercommunale)* | 57 120 € maximum | 42 840 € maximum | 10 080 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Ex : Direction adjointe d’une collectivité, Directeur technique (ville de plus de 40 000 habitants, département, région, structure intercommunale* | 49 980 € maximum | 37 490 € maximum | 8 820 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3  | *Ex Adjoint à Direction adjointe (ville de plus de 40 000 habitants, département, région, structure intercommunale), postes de Direction (Directeur des services techniques etc)* | 46 920 € maximum | 35 190 € maximum | 8 280 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 4 | *Ex :  chargé de mission, de projet … (ville de plus de 40 000 habitants, département, région, structure intercommunale)* | 42 330 € maximum | 31 750 € maximum | 7 470 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : Direction d’une collectivité* | 46 920 € maximum | 32 850 € maximum | 8 280 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : : Direction adjointe d’une collectivité, emploi du groupe 3 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d’équipe, conduite de projets…), responsable d’un service,…* | 40 290 € maximum | 28 200 € maximum | 7 110 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3  | *Exemples : expertise dans un domaine, autres fonctions, adjoint au responsable de services, …* | 36 000 € maximum | 25 190 € maximum | 6 350 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 4 | *Exemples : chargé de mission…* | 31 450 € maximum | 22 015 € maximum | 5 550 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES CONSERVATEURS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA** |
| **GROUPES DE FONCTIONS** | **EMPLOIS** | **NON LOGE** | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : Emplois de direction des services …* | 46 920 € maximum | 25 810 € maximum | 8 280 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : Adjoint à la direction des services …* | 40 290 € maximum | 22 160 € maximum | 7 110 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3 | *Exemples : responsable d’un service* | 34 450 € maximum | 18 950 € maximum | 6 080 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 4 | *Autres mission…* | 31 450 € maximum | 17 298 € maximum | 5 550 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES CONSERVATEURS TERRITORIAUX DE BIBLIOTHEQUE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA** |
| **GROUPES DE FONCTIONS** | **EMPLOIS** | **NON LOGE** | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : Emplois de direction des services …* | 34 000 € maximum | 34 000 € maximum | 6 000 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : Adjoint à la direction des services … emplois du groupe 3 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents, contraintes professionnelles, pilotage/coordination/ animation d’équipe…),* | 31 450 € maximum | 31 450 € maximum | 5 500 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3 | *Exemples : autres missions…* | 29 750 € maximum | 29 750 € maximum | 5 250 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(À PRECISER : ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE, BIBLIOTHECAIRES)** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA** |
| **GROUPES DE FONCTIONS** | **EMPLOIS** | **NON LOGE** | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : Emplois de chef de service ; emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d’équipe…),* | 29 750 € maximum | 29 750 € maximum | 5 250 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : Adjoint au chef de service* | 27 200 € maximum | 27 200 € maximum | 4 800 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRE D’EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE**  | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : Coordinateur de plusieurs équipes, responsable de service, …* | 43 180 € maximum | 43 180 € maximum | 7 620 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : médecin spécialiste (médecin du travail), avec sujétions spéciales, expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, …* | 38 250 € maximum | 38 250 € maximum | 6 750 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3 | *Exemples : médecin non spécialisé, autres emplois, …* | 29 495 € maximum | 29 495 € maximum | 5 205 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRE D’EMPLOIS DES BIOLOGISTES, VETERINAIRES ET PHARMACIENS TERRITORIAUX** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE**  | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : Coordinateur de plusieurs équipes, responsable de service, …* | 49 980 € maximum | 49 980 € maximum | 8 820 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : sujétions spéciales, expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, …* | 46 920 € maximum | 46 920 € maximum | 8 280 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3 | *Exemples : autres emplois, …* | 42 330 € maximum | 42 330 € maximum | 7 470 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(À PRECISER : CONSEILLERS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIF, SAGES-FEMMES TERRITORIALES, CADRES TERRITORIAUX DE SANTE INFIRMIERS ET TECHNICIENS PARAMEDICAUX, CADRES TERRITORIAUX DE SANTE PARAMEDICAUX, PUERICULTRICES CADRES TERRITORIAUX DE SANTE….)** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE**  | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | Exemples : *responsable d’un service, emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d’équipe…), …* | 25 500 € maximum | 25 500 € maximum | 4 500 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | Exemples : autres fonctions, …  | 20 400 € maximum | 20 400 € maximum | 3 600 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE**  | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | Exemples : *responsable d’un service, emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d’équipe…), …* | 25 500 € maximum | 25 500 € maximum | 4 500 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | Exemples : autres fonctions, …  | 20 400 € maximum | 20 400 € maximum | 3 600 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ A PRECISER : ASSITANT SOCIO-EDUCATIF, PUERICULTRICES TERRITORIALES, INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX ; MASSEURS- KINESITHERAPEUTES ET ORTHOPHONISTES TERRITORIAUX (EQUIVALENCE PROVISOIRE) ; PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS, ORTHOPTISTES, TECHNICIENS DE LABORATOIRE MEDICAL, MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE, PREPARATEURS EN PHARMACIE HOSPITALIERE ET DIETETICIENS TERRITORIAUX (EQUIVALENCE PROVISOIRE)** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE**  | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | Exemples : direction ou *responsabilité d’un service, emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d’équipe…), …* | 19 480 € maximum | 19 480 € maximum | 3 440 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | Exemples : autres fonctions, …  | 15 300 € maximum | 15 300 € maximum | 2 700 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES EDUCATEURS TERRITORIAUX DES JEUNES ENFANTS** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : responsable d’établissement d’accueil du jeune enfant, direction de structure multi-accueil, …* | 14 000 € maximum | 14 000 € maximum | 1 680 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : animation enfance-jeunes avec expertise, coordination, …)* | 13 500 € maximum | 13 500 € maximum | 1 620 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3  | *Exemples : autres fonctions* | 13 000 € maximum | 13 000 € maximum | 1 560 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE**  | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | Exemples : *responsable d’un service, emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d’équipe…), …* | 28 800 € maximum | 28 800 € maximum | 5 082 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | Exemples : autres fonctions, …  | 23 000 € maximum | 23 000 € maximum | 4 058 € maximum |
|  |  |  |  |

**Catégorie B**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(À PRECISER : REDACTEURS TERRITORIAUX, ANIMATEURS TERRITORIAUX, EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES)** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : Direction d’une structure, responsable de services, secrétaire de mairie, …* | 17 480 € maximum | 8 030 € maximum | 2 380 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : Adjoint au responsable de structure, chef de bassin emplois du groupe 3 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d’équipe…), …* | 16 015 € maximum | 7 220 € maximum | 2 185 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3  | *Exemples : Poste d’instruction avec expertise, assistant de direction, gestionnaire, chargé de conseil, encadrant d’usagers (enfants, personnes âgées…), …*  | 14 650 € maximum | 6 670 € maximum | 1 995 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : responsable des services techniques, …* | 19 660 € maximum | 13 760 € maximum | 2 680 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : adjoint au responsable des services techniques, …* | 18 580 € maximum | 13 005 € maximum | 2 535 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 3  | *Exemples : poste d’instruction avec expertise, autres fonctions…* | 17 500 € maximum | 12 250 € maximum | 2 385 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(À PRECISER : ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES)** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA** |
| **GROUPES DE FONCTIONS** | **EMPLOIS** | **NON LOGE** | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : Responsable de service, contribution d’actions culturelles et éducatives, participation aux responsabilités dans le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections et la recherche documentaire, …* | 16 720 € maximum | 16 720 € maximum | 2 280 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : Adjoint au responsable d’un service, contribution d’actions culturelles et éducatives, participation aux responsabilités dans le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections et la recherche documentaire, …* | 14 960 € maximum | 14 960 € maximum | 2 040 € maximum |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(À PRECISER : INFIRMIERS TERRITORIAUX (CAT. B), AUXILIAIRE DE PUERICULTURE TERRITORIAUX, AIDES-SOIGNANTS TERRITORIAUX, TECHNICIENS PARAMEDICAUX TERRITORIAUX, MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX)** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA** |
| **GROUPES DE FONCTIONS** | **EMPLOIS** | **NON LOGE** | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : Responsable de service, emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d’équipe…), …* | 9 000 € maximum | 5 150 € maximum | 1 230 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : Adjoint au responsable d’un service, …* | 8 010 € maximum | 4 860 € maximum | 1 090 € maximum |
|  |  |  |  |

**Catégorie C**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CADRES D’EMPLOIS DES \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(À PRECISER : ADJOINTS ADMINISTRATIFS, AGENTS SOCIAUX, ATSEM, OPERATEUR DES APS, ADJOINTS D’ANIMATION, ADJOINTS DU PATRIMOINE, ADJOINTS TECHNIQUES, AGENTS DE MAITRISE, ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX DES ETABLISSEMENTS D’ENSEIGNEMENT, AUXILIAIRES DE SOINS TERRITORIAUX)** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L’IFSE** | **MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA**  |
| **GROUPES DE FONCTIONS**  | **EMPLOIS** | **NON LOGE**  | **LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE** |
| Groupe 1  | *Exemples : secrétaire de mairie, responsable d’un service, responsable sécurité, encadrement de proximité et d’usagers, emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d’équipe…)* | 11 340 € maximum | 7 090 € maximum | 1 260 € maximum |
|  |  |  |  |
| Groupe 2  | *Exemples : chargé d’accueil, agent d’exécution, , …* | 10 800 € maximum | 6 750 € maximum | 1 200 € maximum |
|  |  |  |  |

**ARTICLE 3 : Conditions d’attribution et périodicité de versement de l’IFSE et du CIA**

**Les** **attributions individuelles d’IFSE** sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon les sujétions liées à l’emploi occupé et l’expérience professionnelle acquise par l’agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants :

…………………………………………………………………………………………...……………..……………….....................................................

…………………………………………………………………………………………...……………..……………….....................................................

…………………………………………………………………………………………...……………..……………….....................................................

**Exemples de critères :** la capacité à exploiter l’expérience acquise, le parcours de l’agent avant l’arrivée sur son poste, la connaissance de l’environnement de travail, l’approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets, le tutorat, les formations suivies… ;

L’IFSE fera l’objet d’un réexamen :

* en cas de changement de fonctions ;
* au moins tous les quatre ans*,* en l’absence de changement de fonctions et au vu de l’expérience acquise par l’agent ;
* en cas de changement de grade à la suite d’une promotion.

Il peut être rappelé que l‘IFSE est cumulable avec :

* l’indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
* les dispositifs d’intéressement collectif ;
* les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences…) ;
* …

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d’arrêté pris par M…………………….. (*Le Maire, Président)*.

L’IFSE est versée …………………………………………….. (préciser la périodicité : mensuellement, trimestriellement, semestriellement, annuellement…).

*(facultatif) Conformément aux dispositions de l’article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, les compléments de rémunération perçus antérieurement par les agents bénéficiaires sont maintenus au titre de l’IFSE.*

Il peut donc être ajouté : ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu’à ce que l’agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l’IFSE perçu par l’intéressé.

**Les attributions individuelles du CIA** sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon la valeur professionnelle et l’investissement de l’agent appréciés lors de l’entretien professionnel selon les critères suivants, *et le cas échéant sur les résultats collectifs du service* :

…………………………………………………………………………………………...……………..……………….....................................................

…………………………………………………………………………………………...……………..……………….....................................................

**Exemples de critères :** les critères retenus pour l’entretien professionnel qui doivent porter notamment sur les 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

Le CIA étant déterminé par la manière de servir de l’agent, il n’est pas reconductible automatiquement d’une année sur l’autre

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d’arrêté pris par M…………………….. (*Le Maire, Président)*.

Le CIA est versé …………………………………………….. (préciser les modalités : en une seule fois, deux fractions…).

**ARTICLE 4 : Modalités de maintien ou de suppression de l’IFSE en cas d’absence**

Le CIA n’étant pas assis sur l’exercice des fonctions comme l’IFSE mais sur l’engagement professionnel et la manière de servir, il est conseillé de ne pas appliquer de diminution du CIA en raison de l’absence.

Nonobstant les règles de retenue ou de maintien de l’IFSE, une retenue est opérée chaque jour de carence, décompté au titre des dispositions de l’article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Les propositions du tableau sont précisées à titre indicatif. Concernant les agents publics absents, il est fait référence des dispositions applicables aux fonctionnaires de la fonction publique d’Etat, et notamment au décret n°2010-997 du 26 aout 2010.

L’organe délibérant opère un choix (▫) ou bien les dispositions règlementaires s’imposent à lui (▪)

|  |  |
| --- | --- |
| Nature de l’absence | Modulation |
| Congé de maternité, naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d’adoption, paternité et d’accueil de l’enfant | ▪Maintien dans les mêmes proportions que le traitement |
| Congé maladie (ordinaire) | ▫Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou ▫Conditions plus restrictives (choix à opérer) :□ Suspension□ Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler)………………. |
| CITIS/accident de service ou maladie professionnelle | ▫Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou ▫Conditions plus restrictives (choix à opérer) :□ Suspension □ Autre modalité moins favorable que pour la FPE(à détailler)…………………… |
| Congé de Longue Durée | ▪Suspension (sauf application rétroactive) \* |
| Congé de longue maladie/de grave maladie | ▫Maintien de 33% la 1ère année et 60% les 2 et 3ème années\*▫ Conditions plus restrictives (choix à opérer) :□ Suspension\* □ Autre modalité moins favorable que pour la FPE\* (à détailler)………………….. |
| Congé annuel ou autres | ▫Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou ▫Conditions plus restrictives (choix à opérer) :□ Suspension □ Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler)……………………… |
| Période de préparation au reclassement | ▫Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou ▫Conditions plus restrictives (choix à opérer) :□ Suspension □ Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler)………………………….. |
| Temps partiel thérapeutique | ▫Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou ▫Conditions plus restrictives (choix à opérer) :□ Suspension □ Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler)………………………. *(Attention à la spécificité : sans précision dans la délibération, l’IFSE est versée au prorata de la durée effective de service)* |
| Autorisations spéciales d’absence(motif familial ou autres)Absences pour motif syndical | ▫Maintien dans les mêmes proportions que le traitement Ou ▫Conditions plus restrictives (choix à opérer) :□ Suspension □ Autre modalité moins favorable que pour la FPE (à détailler)……………………….. |

Remarque : dès lors que l’absence ou le congé entraine une suspension règlementaire de la rémunération, l’IFSE cesse d’être versée. Exemples : exclusion temporaire dans le cadre disciplinaire, congé parental, disponibilité etc.

\* Illustration à l’aide d’un exemple :

Un agent public est placé en congé de maladie ordinaire (CMO), ou d’un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle lui ouvre le droit au maintien du régime indemnitaire. En application de l’article 2 du décret du 26 août 2010, il bénéficie d’un CLM ou d’un CLD avec effet rétroactif, couvrant la période du CMO:

Le bénéfice de l’IFSE, qui avait été maintenue, est considéré acquis. En revanche, le versement de l’IFSE pour la période ultérieure est conditionné aux règles applicables à la suspension du régime indemnitaire prévues dans la délibération :

* Maintien ou suspension de l’IFSE pour le CLM
* Suspension pour le CLD

L’agent ne peut pas cumuler les indemnités acquises et maintenues pendant le premier congé de maladie avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou de grave maladie.

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.

**ARTICLE 5 : CREDITS BUDGETAIRES ET ENTREE EN VIGUEUR**

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du … *(date d’effet souhaitée).*

Le *Conseil municipal / Conseil d’administration / Conseil communautaire*, après en avoir délibéré, décide, à l’unanimité/majorité (… voix pour,…….. voix contre, … abstentions) d’ :

* **Instituer à compter du ………………………** le RIFSEEP selon les modalités fixées ci-dessus ;

 Fait à………………………,

 le……………………………

 Prénom, Nom et qualité du signataire

|  |
| --- |
| Le Maire (*ou le Président*),- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,- informe que la présente délibération peut faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de POITIERS (86) dans un délai de deux mois à compter de sa publication.Ce recours peut être déposé sur l’application informatique « Télérecours citoyens », accessible par le site : [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr) |

Visa de la préfecture : …………………..

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du ………………………..

- La date d’effet est 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’État dans le département.

- La mise en place du RIFSEEP nécessitera la prise d’arrêtés individuels.