

## **Projet de délibération instituant le régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

### **Le Conseil Syndical**

#### **Sur rapport de Monsieur le Président,**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitare et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

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

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 17 juin 2021.

A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitare se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitare. 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 ;
- un complément indemnitare annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières.

## 1. Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire concerne :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Filière administrative :
  - o Les attachés,
  - o Les rédacteurs,
  - o Les adjoints administratifs.
- Filière technique :
  - o Les ingénieurs territoriaux,
  - o Les techniciens,
  - o Les agents de maîtrise.

## 2. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *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* ».

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet, non logé. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

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

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - *Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,*
  - *Responsabilité de formation d'autrui,*
  - *Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).*
  
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - *Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),*
  - *Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),*
  - *Autonomie, initiative,*
  - *Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).*
  
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - *Horaires atypiques,*
  - *Responsabilité financière,*
  - *Effort physique,*
  - *Relations internes et ou externes.*

**Pour les catégories A :**

➤ **Cadre d'emplois des attachés territoriaux**

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
<b>G 1</b>	Direction d'une collectivité	<b>36 210 €</b>	<b>6 390 €</b>
<b>G 2</b>	Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services	<b>32 130 €</b>	<b>5 670 €</b>
<b>G 3</b>	Responsable d'un service	<b>25 500 €</b>	<b>4 500 €</b>
<b>G 4</b>	Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	<b>20 400 €</b>	<b>3 600 €</b>

➤ **Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux**

Vu le décret 2020-182 précité et l'arrêté du 26 décembre 2017 portant application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour les ingénieurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
<b>G 1</b>	Direction d'une collectivité	36 210 €	6 390 €
<b>G 2</b>	Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	32 130 €	5 670 €
<b>G 3</b>	Chargé de mission	25 500 €	4 500 €

**Pour les catégories B :**

➤ **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
<b>G 1</b>	Direction d'une structure, d'un ou plusieurs services	17 480 €	2 380 €
<b>G 2</b>	Adjoint au responsable de structure / expertise / chargé de mission	16 015 €	2 185 €

<b>G 3</b>	Encadrement de proximité / assistant de direction / gestionnaire	14 650 €	1 995 €
------------	--	----------	---------

➤ **Cadre d'emplois des techniciens territoriaux**

Vu le décret 2020-182 précité et l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour les techniciens territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
<b>G 1</b>	Adjoint au responsable de structure, expertise, direction des travaux	17 480 €	2 380 €
<b>G 2</b>	Niveau d'expertise supérieur, contrôle des chantiers, chargé de mission	16 015 €	2 185 €
<b>G 3</b>	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux, surveillance du domaine public	14 650 €	1 995 €

**Pour les catégories C :**

➤ **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
<b>G 1</b>	Secrétaire / assistant de direction	11 340 €	1 260 €
<b>G 2</b>	Exécution / agent d'accueil	10 800 €	1 200 €

➤ **Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
<b>G 1</b>	Encadrement de proximité, qualifications	11 340 €	1 260 €
<b>G 2</b>	Exécution / horaires atypiques	10 800 €	1 200 €

### 3. Modulations individuelles :

➤ **1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

La collectivité se donne la possibilité de bonifier la part de l'IFSE en prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent lors de la mise en place du RIFSEEP ou lors d'un recrutement.

La valorisation financière de l'expérience professionnelle au titre de l'IFSE permet que des agents appartenant au même grade et au même groupe de fonctions puissent bénéficier d'un taux d'IFSE différent.

Valoriser financièrement l'expérience professionnelle peut répondre à différents objectifs :

- Encourager la montée en compétences des agents déjà en poste ;
- Représenter un outil de motivation (notamment lors du réexamen voir ci-dessous) ;
- Servir de variable d'ajustement dans le cadre d'un recrutement à condition que le recruté dispose d'expérience ;
- Servir de variable d'ajustement pour régler les situations d'adaptation de la rémunération aux fonctions exercées.

L'expérience professionnelle est valorisée par l'intermédiaire des critères suivants :

- Les connaissances et les compétences acquises par l'exercice pratique de missions similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial.

Les expériences sans lien direct avec le poste ou les missions effectuées ne peuvent donner lieu à une valorisation.

La part fonctionnelle de l'indemnité sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures,
- L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation,
- La gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

➤ **2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

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

*Selon les critères suivants :*

- *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, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;*
- *La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;*
- *La capacité à travailler en équipe ;*

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à l'engagement professionnelle et à la manière de servir (CIA) sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

#### 4. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

##### ➤ **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.).

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...),
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois...),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- La N.B.I.

##### ➤ **Le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :**

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 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 ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. au titre de la Prime de Service et de Rendement (P.S.R.) et de l'Indemnité Spécifique de Service (I.S.S.). 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'I.F.S.E. perçu par l'intéressé.

## 5. Modalités de maintien ou de suppression :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduites de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Les primes seront suspendues dès le premier jour d'absence, à raison d'1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence pour :

- Disponibilité (de droit, sur autorisation ou d'office)
- Congé parental
- Congé pour formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent
- Grève
- Fonctionnaire momentanément privé d'emploi
- Suspension de fonction pour motif disciplinaire
- Absence de service fait

## 6. Revalorisation :

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

## 7. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> novembre 2021. L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

### **Le Conseil Syndical**

**Après en avoir délibéré,**

#### **DECIDE :**

- d'instaurer à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour les fonctionnaires et agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
  - un complément indemnitaire annuel (CIA)
- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.