

## **Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

-----

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

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

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 d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

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

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Vu les avis des Comités Techniques en date du 7 décembre 2016 et du 5 mai 2021, relatifs à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la Ville de Saint-Junien

Considérant que la délibération en date du 24 juin 2015 est toujours applicable pour ce qui concerne les primes non visées dans la présente délibération

Vu la délibération du 12 décembre 2016 mettant en place le RIFSEEP

Conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, il convient d'instaurer au sein de la Commune de Saint-Junien un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) composé de deux parts cumulables :

- d'une part, une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience,
- d'autre part, une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, il ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR)
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.)
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.)
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.)
- la prime de service et de rendement (P.S.R.)
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.)
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- la prime art.111 au titre des avantages acquis avant 1984
- la NBI
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- les dispositifs d'intéressement collectif
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...)
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Il est proposé au Conseil Municipal d'adopter les décisions suivantes :

### *1/ Le principe :*

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Ils sont appréciés au regard des critères suivants :

- l'investissement
- la capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- la connaissance de son domaine d'intervention
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- l'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

## **2/ Les bénéficiaires :**

L'IFSE et le CIA sont applicables aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

## **3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :**

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions. Ces groupes sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

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

du niveau d'encadrement (responsabilité d'une direction, d'un service, encadrement de proximité)

de l'encadrement et de la coordination d'une équipe

de l'élaboration et du suivi de dossiers stratégiques

de la conduite de projets

Etc.

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard :

de la maîtrise de compétences "rares"

de la complexité

du niveau de qualification requis

de l'autonomie

de l'initiative

Etc.

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard :

des responsabilités particulières

de la forte polyvalence

de la disponibilité

des déplacements

des horaires décalés

Etc.

## **Montants maximum de l'IFSE et du CIA par filière, cadre d'emploi et groupe de fonction**

### **Filière administrative**

Groupes de fonction par cadre d'emploi	Critères professionnels liés aux fonctions, technicité, expertise	Montant maximal annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
Attachés (A)			
Groupe 1	Directeur général des services	36 210 €	6 390 €

Groupe 2	Directeur	32 130 €	5 670 €
Groupe 3	Directeur adjoint	25 500 €	4 500 €
Groupe 4	Chef de service, référent	20 400 €	3 600 €
<b>Rédacteurs (B)</b>			
Groupe 1	Directeur adjoint Chef de service	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Chef d'équipe Assistant	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	Référent Agent	14 650 €	1 995 €
<b>Adjoint administratif (C)</b>			
Groupe 1	Chef de service Chef d'équipe Assistant	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Référent Agent	10 800 €	1 200 €

### *Filière technique*

Groupes de fonction par cadre d'emploi	Critères professionnels liés aux fonctions, technicité, expertise	Montant maximal annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
<b>Ingénieurs (A)</b>			
Groupe 1	Directeur des services techniques	36 210 €	6 390 €
Groupe 2	Directeur	32 130 €	5 670 €
Groupe 3	Directeur adjoint	25 500 €	4 500 €
<b>Techniciens (B)</b>			
Groupe 1	Directeur adjoint Chef de service	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Chef d'équipe Assistant	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	Référent Agent	14 650 €	1 995 €
<b>Adjoints techniques et agents de maîtrise (C)</b>			
Groupe 1	Chef de service Chef d'équipe Assistant	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Référent Agent	10 800 € Logés : 6 750 €	1 200 € Logés : 1200 €

### *Filière sociale*

Groupes de fonction par cadre d'emploi	Critères professionnels liés aux fonctions, technicité, expertise	Montant maximal annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
<b>Educateurs de jeunes enfants (A)</b>			

Groupe 1	Chef de service	14 000 €	1 680 €
Groupe 2	Assistant Chef d'équipe	13 500 €	1 620 €
Groupe 3	Référent Agent	13 000 €	1 560 €
<b>Conseillers sociaux-éducatifs (A)</b>			
Groupe 1	Chef de service Chef d'équipe Assisant	25 500 €	4 500 €
Groupe 2	Référent Agent	20 400 €	3 600 €
<b>Assistants sociaux-éducatifs (A)</b>			
Groupe 1	Chef de service Chef d'équipe Assistant	19 280 €	3 440 €
Groupe 2	Référent Agent	15 300 €	2 700 €
<b>Agents sociaux (C)</b>			
Groupe 1	Chef de service Chef d'équipe Assistant	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Référent Agent	10 800 €	1 200 €
<b>Assistants territoriaux spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) (C)</b>			
Groupe 1	Chef d'équipe Assistant	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Référent Agent	10 800 €	1 200 €

### *Filière médico-sociale*

Groupes de fonction par cadre d'emploi	Critères professionnels liés aux fonctions, technicité, expertise	Montant maximal annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
<b>Puéricultrices (A)</b>			
Groupe 1	Chef de service Chef d'équipe Assistant	19 480 €	3 440 €
Groupe 2	Référent Agent	15 300 €	2 700 €
<b>Techniciens Paramédicaux (B)</b>			
Groupe 1	Chef de service Assistant	9 000 €	1 230 €
Groupe 2	Chef d'équipe Référent Agent	8 010 €	1 090 €1
<b>Auxiliaires de Puériculture (C)</b>			
Groupe 1	Chef de service	11 340 €	1 260 €

	Chef d'équipe Assistant		
Groupe 2	Agent Référént	10 800 €	1 200 €

### *Filière sportive*

Groupes de fonction par cadre d'emploi	Critères professionnels liés aux fonctions, technicité, expertise	Montant maximal annuel de l'IFSE	Montant maximal du CIA
Educateur des APS (B)			
Groupe 1	Chef de service	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Chef d'équipe Assistant	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	Référént Agent	14 650 €	1 995 €
Opérateur des APS (C)			
Groupe 1	Chef d'équipe Assistant	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Référént Agent	10 800 €	1 200 €

### *Filière animation*

Groupes de fonction par cadre d'emploi	Critères professionnels liés aux fonctions, technicité, expertise	Montant maximal annuel de l'IFSE	Montant maximal du CIA
Animateur (B)			
Groupe 1	Chef de service	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Chef d'équipe Assistant	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	Référént Agent	14 650 €	1 995 €
Adjoint d'animation (C)			
Groupe 1	Chef d'équipe Assistant	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Référént Agent	10 800 €	1 200 €

### *Filière culturelle*

Groupes de fonction par cadre d'emploi	Critères professionnels liés aux fonctions, technicité, expertise	Montant maximal annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
Assistants de conservation du patrimoine (B)			
Groupe 1	Chef d'équipe Chef de service Assistant	16 720 €	2 280 €

Groupe 2	Référent Agent	14 960 €	2 040 €
Adjoints du patrimoine (C)			
Groupe 1	Assistant Chef d'équipe	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Référent Agent	10 800 €	1 200 €

#### **4/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- 1 - en cas de changement de fonctions,
- 2 - au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
- 3 - en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

#### **5/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. et du CIA :**

Conformément au 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 :

- en cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. et le CIA suivront le sort du traitement (maintien intégral pendant les 3 premiers mois, réduction de moitié pendant les 9 mois suivants) ;
- pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption, ces indemnités seront maintenues intégralement.
- en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. et du CIA sera suspendu.
- en cas de temps partiel thérapeutique ces indemnités seront maintenues intégralement

#### **6/ Périodicité de versement de l'I.F.S.E. et du CIA :**

L'IFSE sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Le CIA fera l'objet d'un versement en une seule fois, une fois par an et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100 % du montant plafond du groupe de fonction dont dépend l'agent.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, au vu des résultats des entretiens d'évaluation, et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

#### **7/ Clause de revalorisation :**

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

**8/ La date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au

Les montants individuels de l'IFSE et du CIA seront décidés par l'autorité territoriale et feront l'objet d'un arrêté.

Le Conseil municipal, après délibération,

- DECIDE d'instaurer le RIFSEEP (IFSE et CIA) dans les conditions énoncées ci-dessus
  - AUTORISE son Maire à signer les arrêtés individuels correspondants
- DIT que les crédits correspondants seront inscrits chaque année aux budgets correspondant de l'exercice en cours

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Ont signé au registre tous les membres présents.

Adoptée à l'unanimité	:
Adoptée à la majorité	:
Abstention	:
Contre	:

Le Maire de Saint-Junien  
Pierre Allard