

### ACTUALISATION AU 14/02/2023

Références :

Décret n° 2014-514 du 20 Mai 2014 modifié 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 ;

Arrêté du 27 Août 2015 modifié pris en application de l’article 5 du décret n° 2014-513 du 20 Mai 2014 portant création d’un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel dans la fonction publique de l’Etat ;

Code de la fonction publique : articles L714-1 à L714-15

Code de la fonction publique : article L715-1

Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale (FPT)

Décret n°2011-1038 du 29 août 2011 instituant une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'État

Décret n°2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans la FPT

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 créant un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) dans la FPE

Arrêté du 27 août 2015 d'application du décret relatif au Rifseep dans la FPE

Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du Rifseep dans la FPE

L’article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée précise que les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.

1. NOTIONS DE BASE DU RÉGIME INDEMNITAIRE :
   1. Principe de parité :

Ce nouveau régime indemnitaire est transposable à la fonction publique territoriale sous réserve de respecter certains préalables.

1/ En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, celles-ci sont toutefois libres d’instituer ou non ce nouveau régime indemnitaire.

2/ Selon l’article 88 de la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes et au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. 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.

La délibération devra être soumise au préalable à l’avis du comité social territorial compétent conformément à l’article 33 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 qui prévoit la consultation de cet organisme sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

* 1. Maintien du régime antérieur :

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

1. LES REGLES DU RIFSEEP :
   1. Composition du RIFSEEP :

Il s’agit d’un régime indemnitaire composé de deux parties :

* INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D’EXPERTISE (IFSE),

Versée mensuellement.

Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération de l’organe délibérant pourrait envisager un versement annuel ou en deux fractions (chaque semestre).

* COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA),

Versée annuellement.

De même en vertu du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la Fonction Publique d’Etat.

Un versement mensuel du CIA pourrait donc être envisagé.

Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

** La collectivité doit délibérer obligatoirement sur les deux parts du R.I.F.S.E.E.P. :

I.F.S.E. et C.I.A.

* 1. Les bénéficiaires : (temps complet, non complet, partiel)

- Fonctionnaires (titulaires et stagiaires),

- **Agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents** et qui bénéficieront du R.I.F.S.E.E.P. correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.

Par contre sont exclus les agents de droit privé (CAE, Emploi d'Avenir, Contrat d'apprentissage)

**La délibération devra prévoir les bénéficiaires du nouveau régime indemnitaire.

* 1. La transposition de la fonction publique d’Etat à la fonction publique territoriale :

La mise en œuvre du RIFSEEP s’effectue selon le calendrier règlementairement défini et compte tenu des arrêtés ministériels d’application.

1. Compte tenu du principe de parité et selon le mécanisme d’équivalence entre les cadres d’emplois territoriaux et les corps de l’État, pour que les fonctionnaires territoriaux puissent bénéficier du RIFSEEP, il est nécessaire que les corps de référence à l’Etat le perçoivent : (Annexe 1)

\*\* la délibération ne peut pas avoir d’effet rétroactif

|  |
| --- |
|  |



\*\* la délibération ne peut pas avoir d’effet rétroactif

* 1. L’attribution :

L’autorité territoriale attribuera par arrêté individuel du montant versé à chaque agent bénéficiaire, et ce dans les limites fixées par la délibération.



* 1. Les cumuls possibles avec d’autres indemnités :

Le RIFSEEP est cumulable avec :

* + - La GIPA, ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ;
    - Les compléments de rémunération mentionnés à l’article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ;
    - Les remboursements de frais ainsi que les indemnités d’enseignement ou de jury ;
    - Les primes et indemnités liées à l’organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l’IFSE ;
    - Les indemnités :
      1. Compensant un travail de nuit
      2. Pour travail du dimanche et des jours fériés
      3. D'astreinte, d'intervention et de de permanence
      4. Horaires pour travaux supplémentaires.

Faute de dispositions expresses contraires, il y a lieu de considérer que la prime de responsabilité versée aux agents occupant un emploi de direction, bien que perçue pour l’exercice de fonctions de direction, est cumulable avec le RIFSEEP.

Le RIFSEEP est également cumulable avec :

. L’occupation d’un logement pour nécessité absolue de service (puisque les plafonds sont minorés), ou à titre précaire avec astreinte,

. Les avantages acquis avant la publication de la loi statutaire, retranscrits 13ème

budgétairement (prime annuelle, mois, …),

. La NBI dans la mesure où, lorsque l’agent remplit les conditions nécessaires à son

versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération.

* 1. L’absence et les répercussions sur le régime indemnitaire :

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit les conditions de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés. Les collectivités et établissements peuvent s’inspirer de ces dispositions.

|  |  |
| --- | --- |
| MAINTIEN DANS LES PROPORTIONS DU TRAITEMENT 🢆 | PAS DE DROIT AU MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE 🢆 |
| Congé pour accident du travail, de trajet, accident de service, ou maladie professionnelle | Congés de grave maladie, ou longue maladie |
| Congé de maternité, de paternité et d’adoption | Congés de longue durée |
| Autorisations spéciales d’absences | Grève |
|  | Suspension |

A ARBITRER SI SUSPENSION OU MAINTIEN DANS LA PROPORTION DU TRAITEMENT:

* congé de maladie ordinaire
* temps partiel thérapeutique\*

\*RIFSEEP et temps partiel thérapeutique :

Un fonctionnaire relevant du régime spécial à temps partiel thérapeutique perçoit :

- l'intégralité de son traitement, et, s’il y ouvre droit, du supplément familial de traitement, de

l'indemnité de résidence et de la NBI

- ses primes et indemnités calculées au prorata de la durée effective de service sauf si une délibération

prévoit leur maintien. En effet, depuis le 31 juillet 2021, les agents de l’Etat placés en temps partiel

thérapeutique bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le

traitement, c’est-à-dire de la totalité des primes (décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 / actualités

statutaires septembre 2021). Compte tenu de la portée du principe de parité précisée, notamment,

par la décision CE du 22 novembre 2021 n° 448779, les collectivités territoriales peuvent désormais

prévoir, par délibération, le maintien de la totalité du régime indemnitaire des agents bénéficiant du

temps partiel thérapeutique.

Un fonctionnaire relevant du régime général à temps partiel thérapeutique perçoit, de la part de son

employeur :

- son traitement calculé au prorata de la durée effective de service

- s’il y ouvre droit, l’indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la NBI calculés au

prorata de la durée effective de service

- ses primes et indemnités calculées au prorata de la durée effective de service

Il percevra également, en complément, de la part de la caisse primaire d’assurance maladie, des indemnités

journalières.

1. 1ERE PART : L’INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS, ET EXPERTISES (IFSE) :

L’IFSE permet de valoriser l’ensemble des parcours professionnels. Elle doit favoriser la reconnaissance de l’investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences.

Ainsi, cette indemnité repose :

* D’une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions,
* et, d’autre part, sur la prise en compte de l’expérience professionnelle accumulée par l’agent.
  1. Régime d’exclusivité de l’IFSE :

En vertu de l’article 5 du décret, l’IFSE est donc exclusive par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à être fondues dans son assiette sont :

- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,

- Prime de rendement,

- Indemnité de fonctions et de résultats,

- Prime de fonctions informatiques,

- Indemnité d’administration et de technicité,

- Indemnité d’exercice de mission des préfectures.

* 1. Fondement sur la nature des fonctions :

Le montant de l’Indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) est déterminé selon le niveau de responsabilité et d’expertise.

L’IFSE étant liée au poste de l’agent, il convient de classifier tous les postes de la collectivité et les répartir dans 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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CRITERES PROFESSIONNELS  3    1    2 | | |
| 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 |
| * Responsabilité d’encadrement * Niveau d’encadrement   dans la hiérarchie   * Responsabilité de coordination * Responsabilité de projet ou d’opération * Responsabilité de formation d’autrui * Ampleur du champ d’action (en nombre de missions, en valeur) * Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) | * + Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)   + Complexité   + Niveau de qualification   + Temps d'adaptation   + Difficulté (exécution simple ou interprétation)   + Autonomie   + Initiative   + Diversité des tâches, des dossiers ou des projets   + Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets   + Influence et motivation d'autrui   + Diversité des domaines de compétences | * + Vigilance   + Risques d’accident   + Risques de maladie   + Valeur du matériel utilisé   + Responsabilité pour la sécurité d'autrui   + Valeur des dommages   + Responsabilité financière   + Effort physique   + Tension mentale, nerveuse   + Confidentialité   + Relations internes   + Relations externes * Facteurs de perturbation |

Les différents critères définis ci-dessus doivent permettre de répartir chaque poste de la collectivité au sein des groupes de fonctions :

- 4 groupes de fonctions pour la catégorie A,

- 3 groupes de fonctions pour la catégorie B,

- 2 groupes de fonctions pour la catégorie C.

Le nombre de groupes de fonctions est limité par catégorie.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel.

Le versement de l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise est mensuel et son montant fait l’objet d’un réexamen :

- En cas de changement de fonctions

- Au moins tous les 4 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.

* 1. Fondement sur l’appréciation de l’expérience professionnelle :

L’IFSE étant également liée à l’expérience professionnelle de l’agent, il convient dans un deuxième temps de mettre en place des critères pour apprécier l’expérience professionnelle.

L’expérience professionnelle repose notamment sur :

• Elargissement des compétences

* Approfondissement des savoirs

• Consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| STRATEGIES | | ARGUMENTS |
| Choix 1 :  Examen de l’expérience  professionnelle | Pas de valorisation financière | • Maîtrise de la masse salariale  • Priorité à la reconnaissance des fonctions exercées et de la manière de servir |
| Choix 2 :  Examen de l’expérience  professionnelle | Valorisation financière dans l’IFSE  (pour une part plus ou moins  importante selon la volonté de  gestion de la masse salariale) | • Maîtrise de la masse salariale  • Encouragement de la montée en compétences  • Compensation des conditions d’avancement de grade quand l’agent ne les remplit pas  • Outil de motivation  • Variable d’ajustement lors des recrutements (limité en cas de recrutement d’un profil sans expérience professionnelle)  • Variable d’ajustement pour régler des situations d’adaptation de la rémunération aux fonctions exercées  • Encouragement à la formation  • Amélioration de la performance par le développement des compétences |
| Choix 3 :  Examen de l’expérience  professionnelle | Valorisation financière dans l’IFSE  en utilisant certains critères  de l’entretien professionnel | • Relève de la façon dont l’agent exploite son expérience professionnelle, dont il se forme et répond aux objectifs fixés lors de l’entretien annuel  • Délai annuel plus pertinent que le délai quadriennal  • Possibilité de motiver les agents s’investissant sur un projet via la prime d’intéressement collectif |
| Choix 4 :  Pas de prise en compte de l’expérience professionnelle  à la mise en place du  nouveau régime  indemnitaire | Renvoi à une valorisation Financière éventuellement dans quatre ans (ou dans un délai moindre) | • Simplification de la mise en œuvre  • Lisibilité du régime indemnitaire  • Priorité aux fonctions exercées et à la manière de servir |

L’ancienneté fait-elle partie de l’expérience professionnelle ?

L’expérience doit être différenciée de l’ancienneté qui se matérialise, elle, par les avancements d’échelon.

La modulation de l’IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l’agent, et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève.

* 1. Les montants de référence maximum de l’IFSE :





1. 2EME PART : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :
   1. Les critères à retenir pour le CIA :

Le complément tient compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au moment de l’évaluation professionnelle.

Pour rappel, le décret instaurant l’entretien professionnel précise les critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, en fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité qu’ils assument :

* 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.

Le versement de ce complément est facultatif.

Si le versement du CIA est facultatif dans l’attribution individuelle, l’institution de cette part est obligatoire. La suppression ou l’absence de cette part semblerait méconnaître le principe de parité.

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d’une année sur l’autre, peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal. Ce complément indemnitaire annuel est versé en une ou deux fractions.

En parité avec l’Etat, le montant maximal du CIA ne doit pas excéder :

* 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
* 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
  + - 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C
  1. Les montants de référence maximum du CIA :





PROJET DE DÉLIBÉRATION RELATIVE

À LA MISE EN PLACE DU

Régime Indemnitaire tenant compte

des Fonctions, des Sujétions, de l’Expertise et de l’Engagement Professionnel

Vu le code général de la fonction publique,

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.

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° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

Vu l’arrêté du 27 août 2015 pris pour l’application de l’article 5 du décret n° 2014-513 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 l’avis du Comité social territorial en date du .......... relatif 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 RIFSEEP aux agents de la collectivité.

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).

Le Maire (ou le Président) propose à l’assemblée délibérante d’instaurer le RIFSEEP et d’en déterminer les critères d’attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

• L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise liée au poste de l’agent et à son expérience professionnelle

• Le complément indemnitaire versé selon l’engagement professionnel et la manière de servir de l’agent

Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d’emplois concerné.

Les cadres d’emploi concernés par le RIFSEEP sont ceux figurant au tableau des effectifs, soit :

• Les administrateurs

• Les attachés

• Les secrétaires de mairie

• Les conseillers socio-éducatifs

• Les rédacteurs

• Les éducateurs des APS

• Les animateurs

• Les assistants socio-éducatifs

• Les techniciens

• Les agents de maîtrise

• Les adjoints administratifs

• Les agents sociaux

• Les ATSEM

• Les opérateurs des APS

• Les adjoints d’animation

• Les adjoints techniques

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

1. L’Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d’Expertise) :

L’IFSE est une indemnité liée au poste de l’agent et à son expérience professionnelle.

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 :

o ……………………………….

o ……………………………….

o ……………………………….

o ……………………………….

• De la technicité, de l’expertise ou de la qualification nécessaire à l’exercice des fonctions :

o ……………………………….

o ……………………………….

o ……………………………….

o ……………………………….

• Des sujétions particulières ou du degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

o …………………………......

o …………………………......

o …………………………......

o …………………………......

Le Maire(ou le Président) propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels, par cadre d’emploi :

1. Cadre d’emploi …………………………………………….

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Groupes** | Fonctions / | **Montants annuels**  **maximums de l’IFSE** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |

1. Cadre d’emploi …………………………………………….

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Groupes** | Fonctions / | **Montants annuels**  **maximums de l’IFSE** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |

1. Cadre d’emploi …………………………………………….

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Groupes** | Fonctions / | **Montants annuels**  **maximums de l’IFSE** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |

1. Cadre d’emploi …………………………………………….

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Groupes** | Fonctions / | **Montants annuels**  **maximums de l’IFSE** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
| 4 |  |  |

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

• ………………………………

• ……………………………….

• ……………………………….

• ……………………………….

*Exemple de modulation en fonction de l’expérience professionnelle*

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

* *élargissement des compétences*
* *approfondissement des savoirs*
* *consolidation des connaissances pratiques liées au poste*

Ce montant fait l’objet d’un réexamen au regard de l’expérience professionnelle :

• 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 ……. ans en fonction de l’expérience acquise par l’agent.

Périodicité du versement de l’IFSE :

L’IFSE est versée …… (Préciser la périodicité).

Modalités de versement de l’IFSE :

Le montant de l’IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

Préciser les conditions de versement ou de suspension en cas de maladie.

EXEMPLE DE REDACTION DES CONDITIONS DE VERSEMENT

|  |  |
| --- | --- |
| MAINTIEN DANS LES PROPORTIONS DU TRAITEMENT | PAS DE MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE |
| Congés annuel | Congés de longue maladie ou de grave maladie |
| Congés de maternité, de paternité ou d’adoption | Congés de longue durée |
| Congés pour accident de service, de trajet, maladie professionnelle | Grèves |
| Congés pour formation syndicales | Suspension |
| Autorisations spéciales d’absences |  |
| Temps partiel thérapeutique (à arbitrer- cf page 7) |  |
| Congés de maladie ordinaire (à arbitrer) |  |
|  |  |

En cas de congé longue maladie (CLM) ou longue durée (CLD), le régime indemnitaire est suspendu ;

Afin de préserver la situation des agents placés en CLM ou CLD, l’article 2 du décret précité permet de conserver à l’agent placé en CMO et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d’ores et déjà versées.

Exclusivité :

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

Attribution :

L’attribution individuelle sera décidée par l’autorité territoriale et fera l’objet d’un arrêté.

1. Le complément indemnitaire :

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.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

• ……………………………….

• ……………………………….

• ……………………………….

• ……………………………….

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

1. Cadre d’emploi …………………………………………….

|  |  |
| --- | --- |
| **Groupes** | **Montants annuels**  **maximums du CIA** |
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |

1. Cadre d’emploi …………………………………………….

|  |  |
| --- | --- |
| **Groupes** | **Montants annuels**  **maximums du CIA** |
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |

1. Cadre d’emploi …………………………………………….

|  |  |
| --- | --- |
| **Groupes** | **Montants annuels**  **maximums du CIA** |
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |

1. Cadre d’emploi …………………………………………….

|  |  |
| --- | --- |
| **Groupes** | **Montants annuels**  **maximums du CIA** |
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |

ATTENTION :

Les montants maximums par groupe diffèrent pour les agents logés.

Périodicité du versement du CIA :

Le CIA est versé …… (Préciser la périodicité).

Exclusivité :

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

L’attribution individuelle sera décidée par l’autorité territoriale et fera l’objet d’un arrêté.

Après avoir délibéré, le Conseil décide d’instaurer dans les conditions indiquées ci-dessus :

• l’IFSE

• le Complément indemnitaire

Le conseil prévoit :

* 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 du 26 janvier 1984

• Que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence

• Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget

Arrêté portant attribution d’un régime indemnitaire tenant compte

Des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (IFSE)

à M……………, ……………………………*(grade)*

Le Maire (ou Président) de……………………………………………………………………………

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 l’arrêté du ……………………. pris pour l’application au corps des ………………………………. des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié susvisé,

Vu l’avis favorable émis par le Comité social territorial,

Vu la délibération du Conseil municipal du………………………………………. instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel pour le cadre d’emplois des …………………………………………….. à compter du …………………………………………,

Considérant les fonctions exercées, les sujétions, l’expertise, l’engagement professionnel de M………………………………………………………………., ……………………………….(grade),

ARRETE

Article 1 : A compter du …………………………., il est alloué à …………………………………………………………………., ………………………………………… *(grade)*, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel constitué de deux parts :

- Part principale liée aux fonctions, aux sujétions et à l’expertise (IFSE)

- Complément indemnitaire facultatif lié à l’engagement professionnel et à la manière de servir de l’agent (CIA)

Article 2 : Le montant annuel de l’IFSE est de ……………………………. euros. Il sera versé mensuellement.

Article 3 : Le complément indemnitaire facultatif lié à l’engagement professionnel et à la manière de servir de l’agent (CIA) sera attribué selon les résultats constatés lors de l’entretien professionnel, et fera l’objet d’un autre arrêté.

Article 4 : Le Maire (ou le Président) est chargé de l’exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé et une ampliation sera transmise au trésorier de la collectivité.

A ……………………., le …………………

Le Maire (ou Le Président),

Le Maire /Président,

. Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

. Précise que le présent arrêté peut faire l’objet d’un recours devant

le Tribunal administratif de Clermont-Ferrand dans un délai de

2 mois à compter de sa notification, sa publication et/ou son affichage.

La juridiction administrative compétente peut aussi être saisie par l’application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr.

Notifié à l’agent le :

Signature de l’agent :

Arrêté portant attribution d’un complément indemnitaire annuel (Part CIA)

A ……………………………….

Le Maire ou le Président,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 l’arrêté du ………………….. pris pour l’application au corps ……………………….. des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié susvisé,

Vu l’avis favorable émis par le Comité social territorial du …………………………….

Vu la délibération du Conseil d’administration du ………………………….., instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel pour le cadre d’emplois …………………………………… à compter du ……………………….,

Considérant que M………………………. :

* Perçoit la part IFSE,
* Lors de son dernier entretien professionnel, il a été apprécié ses engagement professionnel, capacité d’encadrement (selon le grade et le poste), disponibilité et adaptabilité.

Vu le budget de l ‘exercice ;

ARRETE

Article 1 : Pour la période du …………………. au ……………………., il est alloué à M……………………….., la part liée au Complément indemnitaire annuel (CIA).

Article 2 : Pour cette période, le montant total du CIA servi sera de : ………………. €.

Il sera versé en ………………... \*\*

Article 3 : Le Maire ou le Président est chargé de l’exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé et une ampliation sera transmise au trésorier de la collectivité.

A Yzeure, le 14/02/2023

Le Président,

A ……………………., le …………………

Le Maire (ou Le Président),

Le Maire /Président,

. Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

. Précise que le présent arrêté peut faire l’objet d’un recours devant

le Tribunal administratif de Clermont-Ferrand dans un délai de

2 mois à compter de sa notification, sa publication et/ou son affichage.

La juridiction administrative compétente peut aussi être saisie par l’application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr.

Notifié à l’agent le :

Signature de l’agent :

\*\* Les collectivités choisissent par délibération la périodicité du versement (mensuel, trimestriel, annuel...). Le CIA peut être versé selon une périodicité différente de celle de l'IFSE. Dans la mesure ou le CIA est lié en principe à l'évaluation professionnelle, il est tout à fait possible de le verser en une seule fois en fin d'année ou au début de l'année suivante après l'entretien professionnel.