**Délibération instituant le régime Indemnitaire tenant compte des**

**Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

***Modèle de délibération à adapter pour tous les cadres d’emplois transposables***

***au 1er mars 2020***

***Les mentions en italique rouge constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de la délibération. Ils doivent être supprimés de la délibération définitive.***

***Pour vous aider dans la rédaction de cette délibération, n’hésitez pas à prendre contact avec le service juridique du CDG60***

Le ... *(date)*, à ... *(heure)*, en ... *(lieu)* se sont réunis les membres du Conseil Municipal *(ou autre assemblée)*, sous la présidence de ..., convoqués le …,

Etaient présents :

Etaient absent*(s)* excusé*(s)* :

Le secrétariat a été assuré par :

**Le Conseil Municipal *(ou d’Administration ou autre assemblée),***

**Sur rapport de Monsieur le Maire *(ou 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 Indemnitaire 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 indemnitaire et 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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l’avis du Comité Technique en date du … *(****Rappel****:* ***il est impératif d’obtenir l’avis du comité technique compétent avant de délibérer****)*

A compter du …, il est proposé à l’assemblée délibérante d’instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire 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 indemnitaire. 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 indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

\*\*\*\*\*

**Pour information :**

La [décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018](https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2018/2018727QPC.htm), confirme qu’il n’est pas possible d’instaurer le RIFSEEP autrement qu’en deux parts (IFSE+CIA) dans la mesure où les dispositions de l’article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée rend obligatoire la détermination des plafonds applicables à chacune de ces parts.

\*\*\*\*\*

Il a pour finalité de :

* prendre en compte la place des agents dans l’organigramme de la collectivité *(établissement public)* 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 *(établissement public)* ;
* fidéliser les agents ;
* favoriser une équité de rémunération entre filières ;
* …………………… *(à compléter si nécessaire)*
1. **Bénéficiaires** *(à préciser selon les choix de la collectivité)*
* Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
* ***Le cas échéant****: Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d’emplois concerné (possibilité de définir une condition d’ancienneté)*

Les agents contractuels de droit privé *(****le cas échéant****: et de droit public)* ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d’emplois concernés par le RIFSEEP sont *(sélectionner les filières et cadres d’emplois concernés dans la collectivité)* :

* *Filière administrative :*
	+ *Les administrateurs,*
	+ *Les attachés,*
	+ *Les secrétaires de mairie,*
	+ *Les rédacteurs,*
	+ *Les adjoints administratifs,*
* *Filière technique :*
	+ *Les ingénieurs en chef,*
	+ *Les ingénieurs territoriaux,*
	+ *Les techniciens,*
	+ *Les agents de maîtrise,*
	+ *Les adjoints techniques,*
* *Filière sportive :*
	+ *Les conseillers territoriaux des A.P.S.,*
	+ *Les éducateurs des APS,*
	+ *Les opérateurs des APS,*
* *Filière animation :*
	+ *Les animateurs,*
	+ *Les adjoints d’animation,*
* *Filière culturelle (Enseignement artistique) :*
	+ *Les directeurs d’établissements territoriaux d’enseignement artistique,*
* *Filière culturelle (patrimoine et bibliothèque) :*
	+ *Les conservateurs du patrimoine*
	+ *Les conservateurs des bibliothèques,*
	+ *Les attachés de conservation du patrimoine,*
	+ *Les bibliothécaires,*
	+ *Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,*
	+ *Les adjoints du patrimoine.*
* *Filière médico-sociale (secteur socio-éducatif)*
	+ *Les conseillers socio-éducatifs,*
	+ *Les assistants socio-éducatifs,*
	+ *Les éducateurs de jeunes enfants,*
	+ *Les agents sociaux,*
	+ *Les médecins*
	+ *Les infirmiers territoriaux en soins généraux,*
	+ *Les puéricultrices cadres territoriaux de santé,*
	+ *Les puéricultrices territoriales,*
	+ *Les Psychologues territoriales,*
	+ *Les cadres territoriaux de santé paramédicaux,*
	+ *Les sages-femmes territoriales,*
	+ *Les biologistes, vétérinaires et pharmaciens*
	+ *Les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux,*
	+ *Moniteurs éducateurs territoriaux et intervenants familiaux*
	+ *Les infirmiers territoriaux,*
	+ *Les techniciens paramédicaux territoriaux,*
	+ *Les ATSEM,*
	+ *Les auxiliaires de puériculture territoriaux,*
	+ *Les auxiliaires de soins territoriaux.*

*Les autres cadres d’emplois de la collectivité ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP, à savoir :*

* *Les professeurs d’enseignement artistique,*
* *Les assistants d’enseignement artistique.*

*Dans l’attente de l’application du RIFSEEP à ces cadres d’emplois par une nouvelle délibération, ils continueront à percevoir leur régime indemnitaire antérieur.*

*Le cas échéant : Enfin, les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire actuel.*

**\*\*\*\*\***

1. **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. 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.

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

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 taches (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,*
	+ *Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,*
	+ *Relations internes et ou externes.*

*(****Rappel****: les critères professionnels définis ci-dessus ne sont que des exemples, la collectivité doit, dans la mesure du possible, choisir des critères objectifs pour répartir l’ensemble des emplois dans des groupes de fonctions)*

**Pour les catégories A :**

* **Cadre d’emplois des administrateurs territoriaux**

**Vu l’arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les administrateurs 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 administrateurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une collectivité* | **…** | **…** | **58 800 €** |
| **G 2** | *Direction d’un groupe de services* | **…** | **…** | **55 200 €** |
| **G 3** | *Direction d’un service* | **…** | **…** | **49 800 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A**

**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 et des secrétaires de mairie de catégorie A est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une collectivité / secrétariat de mairie catégorie A* | **…** | **…** | **28 700 €** | **42 600 €** |
| **G 2** | *Direction adjointe d’une collectivité Responsable de plusieurs services* | **…** | **…** | **22 875 €** | **37 800 €** |
| **G 3** | *Responsable d’un service* | **…** | **…** | **18 820 €** | **30 000 €** |
| **G 4** | *Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **14 760 €** | **24 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique**

**Vu** le décret 2020-182 précité **et 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 provisoire pour les Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.

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 Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction de plurieurs établissements* | **…** | **…** | **28 700 €** | **42 600 €** |
| **G 2** | *Direction d’un établissement /Responsable de plusieurs services* | **…** | **…** | **22 875 €** | **37 800 €** |
| **G 3** | *Responsable adjoint d’un établissement* | **…** | **…** | **18 820 €** | **30 000 €** |
| **G 4** | *Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **14 760 €** | **24 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des ingénieurs en chef**

Vu l’arrêté du14 février 2019portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs en chef.

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 en chef est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction de plusieurs structures* | **…** | **…** | **67 200 €** | **52 920 €** |
| **G 2** | *Direction d’une structure / Responsable de plusieurs services* | **…** | **…** | **58 800 €** | **46 310 €** |
| **G 3** | *Responsable d’un service* | **…** | **…** | **55 200 €** | **43 470 €** |
| **G 4** | *Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **49 800 €** | **39 220 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des ingénieurs territoriaux**

Vu l’arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence 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 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction de plusieurs structures* | **…** | **…** | **55 200 €** | **41 130 €** |
| **G 2** | *Direction d’une structure / Responsable d’un ou plusieurs services* | **…** | **…** | **47 400 €** | **35 310 €** |
| **G 3** | *Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **42 350 €** | **31 540 €** |
| **G4** | *…* | **…** | **…** | **37 000 €** | **27 565 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des conservateurs des bibliothèques**

**Vu l’arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques et des conservateurs des bibliothèques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les conservateurs des bibliothèques.

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 conservateurs des bibliothèques territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction de plusieurs structures* | **…** | **…** | **40 000 €** |
| **G 2** | *Direction d’une structure / d’un groupe de services* | **…** | **…** | **36 950 €** |
| **G 3** | *Direction d’un service* / *fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **35 000 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des conservateurs du patrimoine**

**Vu l’arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les conservateurs du patrimoine 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 conservateurs du patrimoine territoriaux est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction de plusieurs structures* | **…** | **…** | **34 090 €** | **55 200 €** |
| **G 2** | *Direction d’une structure / Responsable de plusieurs services* | **…** | **…** | **29 270 €** | **47 400 €** |
| **G 3** | *Responsable d’un service* | **…** | **…** | **25 030 €** | **40 530 €** |
| **G 4** | *Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **22 798 €** | **37 000 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des attachés de conservation du patrimoine**

**Vu l’arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés de conservation du patrimoine 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 attachés de conservation du patrimoine territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure/ d’un groupe de services* | **…** | **…** | **35 000 €** |
| **G 2** | *Responsable d’un service/ expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **32 000 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des bibliothécaires**

**Vu l’arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les bibliothécaires 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 bibliothécaires territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure/ d’un groupe de services* | **…** | **…** | **35 000 €** |
| **G 2** | *responsable d’un service/ expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **32 000 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux**

Vu l’arrêté du 13 juillet 2018 pris pour l’application du décret n° 2014-513 aux corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique pris en référence pour les biologistes, vétérinaires et pharmaciens 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 biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction de plusieurs structures* | **…** | **…** | **50 800 €** |
| **G 2** | *Direction d’une structure / d’un groupe de services* | **…** | **…** | **45 000 €** |
| **G 3** | *Direction d’un service/ expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **34 700 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des médecins territoriaux**

Vu l’arrêté du 13 juillet 2018 pris pour l’application du décret n° 2014-513 aux corps des médecins inspecteurs de santé publique pris en référence pour les médecins 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 médecins territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction de plusieurs structures* | **…** | **…** | **50 800 €** |
| **G 2** | *Direction d’une structure / d’un groupe de services* | **…** | **…** | **45 000 €** |
| **G 3** | *Direction d’un service/ expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **34 700 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des Psychologues territoriaux**

Vu l’arrêté du 4 février 2021 pris pour l’application du décret n° 2014-513 au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse dont le régime indemnitaire est pris en référence pour lesPsychologues 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 Psychologues territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable d’un ou plusieurs services / Expertise* | **…** | **…** | **25 100 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **20 700 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des** **Sages-femmes territoriales**

Vu le décret 2020-182 précité et l’arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l’application du décret n° 2014-513 au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour lesSages-femmes territoriales.

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 Sages-femmes territoriales est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable d’un ou plusieurs services / Expertise* | **…** | **…** | **30 000 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **24 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux**

Vu le décret 2020-182 précité et l’arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l’application du décret n° 2014-513 au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour lesCadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.

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 Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable d’un ou plusieurs services / Expertise* | **…** | **…** | **30 000 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **24 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux**

Vu le décret 2020-182 précité et l’arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l’application du décret n° 2014-513 au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour lescadres territoriaux de santé paramédicaux.

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 cadres territoriaux de santé paramédicaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable d’un ou plusieurs services / Expertise* | **…** | **…** | **30 000 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **24 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des Puéricultrices cadres territoriaux de santé**

Vu le décret 2020-182 précité et l’arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l’application du décret n° 2014-513 au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour lesPuéricultrices cadres territoriaux de santé.

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 Puéricultrices cadres territoriaux de santé est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable d’un ou plusieurs services / Expertise* | **…** | **…** | **30 000 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **24 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des Puéricultrices territoriales**

Vu le décret 2020-182 précité et l’arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l’application décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des assistants de service social des administrations de l’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Puéricultrices territoriales.

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 Puéricultrices territoriales est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE**  **(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **23 280 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **18 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des Infirmiers territoriaux en soins généraux**

Vu le décret 2020-182 précité et l’arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l’application décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des assistants de service social des administrations de l’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Infirmiers territoriaux en soins généraux.

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 Infirmiers territoriaux en soins généraux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE**  **(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **23 280 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **18 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs**

Vu l’arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l’application du décret n° 2014-513 au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour lesconseillers territoriaux socio-éducatifs.

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 conseillers territoriaux socio-éducatifs est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable d’un ou plusieurs services* | **…** | **…** | **30 000 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **24 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs**

Vu l’arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l’application décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des assistants de service social des administrations de l’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux socio-éducatifs.

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 assistants territoriaux socio-éducatifs est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE**  **(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **23 280 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **18 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des Éducateur territoriaux de Jeunes enfants**

Vu le décret 2020-182 précité et l’arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l’application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour les Éducateurs de Jeunes Enfants.

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 Éducateurs de Jeunes Enfants est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE**  **(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Responsable d’une ou de plusieurs structures (services)* | **…** | **…** | **15 680 €** |
| **G 2** | *Adjoint au responsable de service /expertise / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **15 120 €** |
| **G 3** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **14 560 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives**

Vu le décret 2020-182 précité et l’arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l’application du décret n° 2014-513 au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour lesconseillers territoriaux des activités physiques et sportives.

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 conseillers territoriaux des activités physiques et sportives est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable d’un ou plusieurs services* | **…** | **…** | **30 000 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **24 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

**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** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable de pôle, d’un ou plusieurs services / secrétaire de mairie* | **…** | **…** | **10 410 €** | **19 860 €** |
| **G 2** | *Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage /chargé de mission* | **…** | **…** | **9 405 €** | **18 200 €** |
| **G 3** | *Encadrement de proximité, d’usagers / assistant de direction / gestionnaire* | **…** | **…** | **8 665 €** | **16 645 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des techniciens territoriaux**

Vu l’arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l’application du décret n° 2014-513 au corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence 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** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable de pôle, d’un ou plusieurs services*  | **…** | **…** | **16 440 €** | **22 340 €** |
| **G 2** | *Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage /chargé de mission* | **…** | **…** | **15 540 €** | **21 115 €** |
| **G 3** | *Encadrement de proximité, d’usagers / gestionnaire* | **…** | **…** | **14 635 €** | **19 885 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des animateurs 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 animateurs 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 animateurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable de pôle, d’un ou plusieurs services* | **…** | **…** | **10 410 €** | **19 860 €** |
| **G 2** | *Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage /chargé de mission* | **…** | **…** | **9 405 €** | **18 200 €** |
| **G 3** | *Encadrement de proximité, d’usagers*  | **…** | **…** | **8 665 €** | **16 645 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives**

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 éducateurs des activités physiques et sportives.

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

Le cadre d’emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Direction d’une structure / responsable de pôle, d’un ou plusieurs services*  | **…** | **…** | **10 410 €** | **19 860 €** |
| **G 2** | *Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage /chargé de mission* | **…** | **…** | **9 405 €** | **18 200 €** |
| **G 3** | *Encadrement de proximité, d’usagers*  | **…** | **…** | **8 665 €** | **16 645 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques**

**Vu l’arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques 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 assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global FPE****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Responsable de structure / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **19 000 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **17 000 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des** **Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux**

**Vu** le décret 2020-182 précité et **l’arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application au corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux 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 Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global FPE (agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Responsable de structure / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **6 380 €** | **10 230 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **5 950 €** | **9 100 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des Infirmiers territoriaux**

**Vu** le décret 2020-182 précité et **l’arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application au corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour les Infirmiers 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 Infirmiers territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global FPE****(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Responsable de structure / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **6 380 €** | **10 230 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **5 950 €** | **9 100 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des Techniciens paramédicaux territoriaux**

**Vu** le décret 2020-182 précité et **l’arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application au corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour les Techniciens paramédicaux 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 Techniciens paramédicaux territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global FPE****(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Responsable de structure / fonction de coordination ou de pilotage* | **…** | **…** | **6 380 €** | **10 230 €** |
| **G 2** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **5 950 €** | **9 100 €** |

 *Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

**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** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Encadrement de proximité et d’usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **8 350 €** | **12 600 €** |
| **G 2** | *Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents / agent d’accueil* | **…** | **…** | **7 950 €** | **12 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des agents sociaux 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 d’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents sociaux 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 sociaux territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **8 350 €** | **12 600 €** |
| **G 2** | *Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents* | **…** | **…** | **7 950 €** | **12 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

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 d’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

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

Le cadre d’emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **8 350 €** | **12 600 €** |
| **G 2** | *Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents*  | **…** | **…** | **7 950 €** | **12 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des opérateurs des activités physiques et sportives**

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 d’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les opérateurs des activités physiques et sportives.

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 opérateurs des activités physiques et sportives est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **8 350 €** | **12 600 €** |
| **G 2** | *Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents* | **…** | **…** | **7 950 €** | **12 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des adjoints territoriaux d’animation**

Vus 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 d’Etat transposables auxadjoints territoriaux d’animation.

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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **8 350 €** | **12 600 €** |
| **G 2** | *Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents* | **…** | **…** | **7 950 €** | **12 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des adjoints techniques 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 adjoints techniques 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 techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **8 350 €** | **12 600 €** |
| **G 2** | *Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents* | **…** | **…** | **7 950 €** | **12 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **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** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Encadrement de proximité et d’usagers sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **8 350 €** | **12 600 €** |
| **G 2** | *Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents* | **…** | **…** | **7 950 €** | **12 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des adjoints du patrimoine :**

**Vu l’arrêté en date du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques d’accueil, de surveillance et de magasinage de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints territoriaux du patrimoine.**

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 territoriaux du patrimoine est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **8 350 €** | **12 600 €** |
| **G 2** | *Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents* | **…** | **…** | **7 950 €** | **12 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des Auxiliaires de puériculture territoriaux**

Vu le décret 2020-182 précité et l’arrêt du 20 mai 2014 pris pour l’application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour lesauxiliaires de puériculture territoriaux.

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

Le cadre d’emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **8 350 €** | **12 600 €** |
| **G 2** | *Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents* | **…** | **…** | **7 950 €** | **12 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

* **Cadre d’emplois des Auxiliaires de soins territoriaux**

Vu le décret 2020-182 précité et l’arrêt du 20 mai 2014 pris pour l’application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d’Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour lesauxiliaires de soins territoriaux.

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

Le cadre d’emplois des auxiliaires de soinsest réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montant plafond****IFSE** | **Montant****plafond****CIA** | **Dans la limite du plafond global de la FPE** **(agent logé)****(à répartir entre les deux parts)** | **Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé)****(à répartir entre les deux parts)** |
| **G 1** | *Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications* | **…** | **…** | **8 350 €** | **12 600 €** |
| **G 2** | *Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents* | **…** | **…** | **7 950 €** | **12 000 €** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

*\*\*\*\*\**

**Autre possibilité :**

Selon la taille de la collectivité et ses effectifs, il peut être plus lisible de n’établir qu’un seul tableau rassemblant l’ensemble des cadres d’emplois, dans ce cas :

*« Les cadres d’emplois concernés au sein de la collectivité (ou de l’établissement) et énumérés ci-dessus sont répartis dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montants plafonds****IFSE** | **Montants****plafonds****CIA** |
| **A1** | *DGS / Secrétariat de mairie catégorie A* | **…** | **…** |
| **A2** | *DGA / Direction d’un Pôle / Responsable de plusieurs services* | **…** | **…** |
| **A3** | *Responsable d’un service / encadrement de proximité et d’usagers* | **…** | **…** |
| **A4** | *Adjoint responsable de service / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission* | **…** | **…** |
| **B1** | *Direction d’une structure / responsable de pôle, d’un ou plusieurs services / secrétaire de mairie* | **…** | **…** |
| **B2** | *Adjoint au responsable de structure / fonction de coordination ou de pilotage*  | **…** | **…** |
| **B3** | *Encadrement de proximité, d’usagers / assistant de direction / gestionnaire* | **…** | **…** |
| **C1** | *Encadrement de proximité et d’usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction*  | **…** | **…** |
| **C2** | *Exécution / agent d’accueil* | **…** | **…** |

*Les groupes de fonctions proposés ne sont que des illustrations. Ils nécessitent d’être adaptés aux réalités de la collectivité.*

1. **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.

\*\*\*\*\*

**Valorisation financière de l’expérience professionnelle :**

Les collectivités ont 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.

(Exemple : recrutement externe d’un gestionnaire RH justifiant de 10 ans d’expérience sur le même poste, alors que la collectivité recruteuse compte déjà dans ses effectifs un gestionnaire RH avec 4 ans d’expérience et qui perçoit à ce titre une part IFSE de 100,00 € par mois, la prise en compte de l’expérience professionnelle permettrait à la collectivité de verser une part d’IFSE plus importante à l’agent recruté alors qu’elle effectuera les mêmes missions que l’agent déjà en poste).

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.

Dans ce cas, il faut préciser dans la délibération :

*« Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l’expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l’agent.*

*L’expérience professionnelle est assimilée à :*

* *Toutes expériences professionnelles qui ont permis d’acquérir des connaissances et des compétences par l’exercice pratique de missions exclusivement 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,*
* *La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,*
* *…*

*Cette bonification ne pourra pas représenter plus de … % (définir le % ex : 20%) du montant de la part d’IFSE initialement fixée pour l’exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.*

*Pour bénéficier de cette bonification, l’agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l’exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail …) ».*

*\*\*\*\*\**

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 … *(minimum tous les 4 ans)* 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 … % *(définir le % qui ne peut être que marginal ex : 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 ;*
* *les formations suivies (et liées au poste) ;*
* *la gestion d’un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;*
* *…*

(**Rappel :** les textes ne définissent pas la notion d’expérience professionnelle, il revient à la collectivité de la définir dans sa délibération. **L’expérience professionnelle doit absolument être distinguée de l’ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d’échelons**)

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

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée *mensuellement sur la base d’un douzième du montant annuel individuel attribué* *(ou annuellement ou semestriellement)* et proratisée en fonction du temps de travail *(le cas échéant : et du temps de présence de l’agent au sein de la collectivité)*.

* **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, de l’investissement de l’agent, et, le cas échéant, des résultats collectifs du service, appréciés lors de l’entretien professionnel *selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d’entretien professionnel applicable dans la collectivité*.

\*\*\*\*\*

***Ou «****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 sens du service public ;*
* *… »*

**\*\*\*\*\***

Il est proposé d’attribuer individuellement aux agents un cœfficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%. *(Il est possible d’ajuster les paramètres de modulation de la part liée aux résultats, ex : de 10 à 100 %)*.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par un arrêté individuel de l’autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d’évaluation.

**\*\*\*\*\***

**Ou ne pas faire de référence à des pourcentages :**

*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 *(semestriellement ou mensuellement* *sur la base d’un douzième du montant annuel individuel attribué)* et proratisée en fonction du temps de travail *(le cas échéant : et du temps de présence de l’agent au sein de la collectivité)*.

1. **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 :

* L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
* La prime de rendement,
* L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
* L’indemnité d'administration et de technicité (IAT),
* L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
* 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 allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,
* L’indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
* …

Il convient donc d’abroger la (ou les) délibération(s) suivante(s) :

* *délibération n° … en date du … instaurant la prime de fonctions et de résultats (la PFR étant abrogée au 1er janvier 2016*),
* *délibération n° … en date du … instaurant… l’indemnité d’exercice de mission des préfectures (l’IEMP étant abrogée au 5 mai 2017)*
* *…*

*\*\*\*\*\**

**Remarque :**

Dans l’hypothèse où l’ensemble des effectifs d’une collectivité relèverait des cadres d’emplois aujourd’hui transposables, cette dernière aura la possibilité d’abroger la (ou les) délibération(s) instaurant son ancien régime indemnitaire.

Toutefois, les collectivités comptant dans leurs effectifs des grades non encore ou pas concernés par cette réforme (voir page 3 ci-dessus) devront conserver en l’état les régimes indemnitaires de ces agents dans l’attente de la parution des textes.

Dans ce cas, il vous est alors conseillé, dans un souci de lisibilité, d’abroger votre (ou vos) délibération(s) et de prendre une délibération sur le RIFSEEP et d’établir une nouvelle délibération sur les primes ou indemnités pour les cadres d’emplois non transposables (comme pour la filière police municipale).

*\*\*\*\*\**

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, 13ème mois, …) ;
* L’indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
* La N.B.I. ;
* La prime de responsabilité versée au DGS.
* **Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :**

Conformément à l’article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *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* ».

**1ère possibilité : Maintien du montant antérieur au titre de l’IFSE (règle applicable aux fonctionnaires de l’Etat) :**

*Les agents relevant des cadres d’emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu’ils percevaient mensuellement, au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats avant la mise en place du RIFSEEP, au titre de l’IFSE et ce même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d’emplois.*

*Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu’à ce que l’agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l’expérience acquise par l’agent (voir III 1) ci-dessus).*

*Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l’IFSE perçu par l’intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.*

*Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, ce montant ne pourra pas faire l’objet d’une réévaluation à la hausse en fonction de l’expérience acquise par l’agent.*

(**Attention :** Cette possibilité est avantageuse pour les agents mais va mécaniquement créer une dépense supplémentaire pour l’employeur publique puisque l’attribution d’un CIA aux agents sera une dépense nouvelle).

**\*\*\*\*\***

**2ème possibilité : maintien du montant antérieur dans l’IFSE et le CIA en fonction d’un pourcentage de répartition à définir.**

*Les agents relevant des cadres d’emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu’ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP.*

*Ce maintien s’opérera à compter du … de la façon suivante :*

* *… % (définir le % ex : 80 % ou 50 %) du montant indemnitaire perçu sur l’année sera affecté au titre de l’IFSE.*
* *Les … % (définir le % ex : 20 % ou 50 %) restants seront affectés au titre du CIA (le cas échéant : « qui sera liquidé mensuellement »).*

***Ce maintien indemnitaire individuel perdura :***

* *Pour la part IFSE : jusqu’à ce que l’agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l’expérience acquise par l’agent (voir III 1) ci-dessus).*
* *Pour la part CIA : jusqu’au prochain entretien professionnel puisque le montant de cette part variable aura vocation à être réévalué en fonction des résultats de cet entretien et de la manière de servir de chaque agent (voir III 2) ci-dessus)*

(**Attention :** Cette possibilité a l’avantage de ne pas créer de dépense supplémentaire pour la collectivité lorsqu’elle met en place le CIA. Par contre, si la collectivité versait mensuellement le régime indemnitaire des agents, ces derniers verront mécaniquement leurs rémunérations nettes mensuelles diminuer.

Ce problème ne se posera pas si la collectivité versait tout ou partie de son ancien régime indemnitaire annuellement ou si la collectivité décide de verser les deux parts (IFSE et CIA) mensuellement

**Exemple :**

Exemple de plafonds annuels fixés pour le cadre d’emplois des adjoints administratifs dans une collectivité sans logement de fonction :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Groupes de fonctions** | **Montants plafonds****IFSE** | **Montants****plafonds****CIA** |
| **Groupe 1** | Secrétaire de mairie | **1 200 €** | **1 000 €** |
| **Groupe 2** | Exécution / agent d’accueil | **600 €** | **500 €** |

L’ancien régime indemnitaire de la secrétaire de mairie perçu en 2017 (IAT + IEMP) s’élève à 1.500 € par an et est versé mensuellement à hauteur de 125 €.

Lors de la mise en place du RIFSEEP, la collectivité décide de maintenir à hauteur de 70% ce montant au titre de l’IFSE, soit 1 050 € par an, soit 87,50 € par mois.

(Le delta entre les 1 050 € et les 1 200 € du plafond du groupe 1 laissera à l’autorité territoriale une marge de manœuvre pour augmenter dans le futur le montant de l’IFSE en fonction de l’expérience professionnelle acquise par l’agent).

En cas de versement annuel du CIA, l’agent perdra donc mensuellement 37,50 € de régime indemnitaire qu’il pourra néanmoins récupérer annuellement via l’attribution d’une part de CIA de 450 €.

Dans cet exemple, le montant pourra même augmenter si l’autorité territoriale accorde un CIA égal au plafond fixé soit 1 000 € (soit 2 050 € de RI au total sur l’année).

Toutefois, dans l’hypothèse où la collectivité opterait pour un versement mensuel du CIA, l’agent ne subira aucune perte.

En effet dans notre exemple, l’agent percevrait 87,50 € par mois d’IFSE et 37,50 € par mois de CIA.

Chaque année, ce montant mensuel de CIA pourra être amené à varier à la hausse ou à la baisse selon l’engagement et la manière de servir de l’agent.

**\*\*\*\*\***

**Dernière possibilité : pas de maintien**

*Au vu des contraintes budgétaires de la collectivité et conformément au principe d’égalité de traitement entre agents appartenant à un même cadre d’emplois, les agents bénéficiaires ne conserveront pas le montant indemnitaire qu’ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP et notamment dans l’hypothèse où un agent placé dans un groupe de fonction viendrait à percevoir un montant anormalement élevé par rapport aux agents du même groupe et ce dans un souci d’équité et de cohérence.*

1. **Modalités de maintien ou de suppression :**

**1ère possibilité** : règle inspirée de la FPE et du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent (ou notamment si le CIA est versé annuellement ou semestriellement, uniquement : *la part IFSE suit)* le sort du traitement. Elles sont *(ou pour l’IFSE : elle est)* conservée*(s)* intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.

La part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57 de loi 84-53 précitée, à savoir pendant les congés pour maternité ou pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de la modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Durant les congés annuels et pour maladie professionnelle, accident de travail ou de trajet, les primes sont *(ou uniquement la part IFSE est)* maintenue*(s)* intégralement *ainsi qu’en cas de travail à temps partiel thérapeutique*.

(**Sur le temps partiel thérapeutique** : la collectivité peut aussi choisir de proratiser le montant des primes ou de l’IFSE comme le préconise la circulaire du 15 mai 2018 sur le temps partiel pour raison thérapeutique :

*« En cas de travail à temps partiel thérapeutique, le montant des primes (ou uniquement de l’IFSE) sera calculé au prorata de la durée effective de service*

*Toutefois, lorsqu’il est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service l’agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son 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 *(ou uniquement l’IFSE)* qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Le cas échéant si la collectivité a choisi de n’impacter que la part IFSE mensuelle :

*« Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l’autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l’absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse ».*

*\*\*\*\*\**

**Pour information**

Le Conseil d’Etat a jugé illégal, comme contraire au principe de parité, la délibération d’une commune prévoyant de maintenir l’IFSE en cas de congé de longue maladie ou de longue durée ([CE 22 novembre 2021 n° 448779](https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2021-11-22/448779)).

*\*\*\*\*\**

**Autre possibilité :**

La collectivité peut également décider de lier la modulation des primes à l’absentéisme :

*L’IFSE sera minoré en fonction de l’absentéisme des agents bénéficiaires.*

*Le montant de cette prime sera diminué en cas de congé de maladie ordinaire ou d’absence injustifiée :*

* *De … % (définir le %) au delà du …ème jour d’absence (définir le nombre de jour) sur l’année civile.*
* *De … % (définir le %) au delà du …ème jour d’absence (définir le nombre de jour) sur l’année.*

*La part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57* *de loi 84-53 précitée, à savoir pendant les congés pour maternité ou pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de la modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.*

*Par ailleurs, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles n’entraîneront pas de réduction du régime indemnitaire.*

*En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement de l’IFSE sera suspendu.*

*Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l’autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l’absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.*

*\*\*\*\*\**

**Autre possibilité :**

*Le montant de l’IFSE sera diminué, à raison de 1/30ème par jour d’absence au-delà du … ème jour (définir le nombre de jour) de congé de maladie ordinaire décompté sur l’année civile, à l’exclusion des arrêts consécutifs aux accidents du travail ou de trajet et de maladies professionnelles.*

*La part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57 de loi 84-53 précitée, à savoir pendant les congés pour maternité ou pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de la modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.*

*(***Sur le temps partiel thérapeutique** : la collectivité peut aussi choisir de proratiser le montant de l’IFSE comme le préconise la circulaire du 15 mai 2018 sur le temps partiel pour raison thérapeutique :

*« En cas de travail à temps partiel thérapeutique, le montant de l’IFSE sera calculé au prorata de la durée effective de service.*

*Toutefois, lorsqu’il est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service l’agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique»)*

*Le montant sera également réduit de 1/30ème pour chaque jour d’absence injustifiée.*

*En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire sera suspendu.*

*Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l’autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l’absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.*

1. **Revalorisation :**

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

1. **Date d’effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l’Etat et publication et ou notification.

1. **Crédits budgétaires :**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

1. **Voies et délais de recours :**

Le Maire (*ou le Président*) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d’Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l’Etat et de sa publication.

**L’Assemblée Délibérante**

**Après en avoir délibéré,**

**DECIDE** :

* d’instaurer à compter du ... pour les fonctionnaires (*ou 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.