



**N° 17.02**  
**INSTITUTION DU RIFSEEP POUR LES EMPLOIS DE**  
**CATEGORIE A DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE**

## **EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**

L'AN DEUX MILLE DIX SEPT, le 22 février  
Le bureau dûment convoqué le 17 février  
Habilité par l'article L5211-10 du CGCT  
Et la délibération 08/13 du 14 mai 2008  
S'est réuni en session ordinaire au SMND  
Sous la présence de Monsieur JOURDAIN

Nombre de membres en exercice :

Présents :

**PRESENTS :**

Monsieur JOURDAIN Jean-Pierre  
Madame BIDARD Pascale  
Monsieur BERNARD Marc  
Monsieur LOVET Jean-Pierre  
Monsieur BOSCH Jean-Marie  
Monsieur CASTAING Patrick

Il est exposé :

Par les délibérations N° 12.30 et N° 15.49, le SMND a instauré la prime de fonction et résultat (PFR) au titre du régime indemnitaire des agents de catégories A de la filière administrative. Les textes instituant la PFR ayant été abrogés, les collectivités disposent d'un délai raisonnable pour remplacer les bases des régimes indemnitaires des agents concernés par la PFR.

Cette prime en deux parts, une part fixe liée aux missions et une part variable liée aux résultats est déjà proche du Rifseep. Il est proposé de convertir le régime d'un système à

l'autre. Actuellement trois agents sont concernés. Pour information, pour la première mise en œuvre en 2017, le montant de la PFR totale actuelle de chaque poste sera utilisé.

Les textes fixent des montants maximum par grade, il est à noter que le montant plafond de CIA est fixé à 15% du plafond total possible :

	PFR Totale actuelle	Plafond annuel ISFE	Plafond annuel CIA
Attaché	10 200	20 400 €	3 600 €
Attaché principal	11 800	25 500 €	4 500 €
Directeur	16 800	32 130 €	5 670 €

Le RIFSEEP est constitué d'une part mensuelle liées aux fonctions exercées et au niveau de responsabilité (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise IFSE) et d'une part facultative versée annuellement liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (complément individuel annuel CIA).

Comme pour le reste des autres primes du régime indemnitaire du SMND, les montants plafonds légaux sont validés pour chaque part en confiant au président de fixer par arrêtés les montants versés aux agents en vertu des critères définis ci-dessous. Dans le même esprit, elle est applicable aux agents non titulaires éventuellement recruté sur emploi permanent, et les versements sont proratisé au temps de présence.

A partir de la grille de critères légaux du tableau suivant, le président définit les critères d'attribution du RIFSEEP du SMND. Il peut s'appuyer, sans exclusive, sur la déclinaison suivante :

	CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
Définition légale des critères	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
Niveau 1 Directeur ou Attaché Principal	Fonction de direction générale. Encadrement d'équipes pluridisciplinaires ou homogènes. Encadrement d'encadrant. Coordination de projets complexes / multiservices.	Responsabilité de la réalisation et la co-conception avec les élus du projet politique. Compétence managériale générale. Connaissances générales multi-domaines. Animateur de la dynamique générale du SMND.	Responsabilité sociale et financière globale. Rôle de représentation général de la structure. Réfèrent général des services.

	CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
Niveau 2 Attaché principal ou Attaché	Encadrement de plusieurs services / fonctions. Coordination de projets en transversalités avec les services.	Responsabilité des activités des services. Compétence managériale sectorielle. Connaissances techniques spécialisées. Animateur / concepteur de processus projets transversaux.	Responsabilités fonctionnelles plurithématique. Représentation de la structure au titre des champs de compétence exercés. Réfèrent spécialisé des services.
Niveau 3 Attaché	Encadrement d'un service. Coordination de projets en transversalités avec les services.	Responsabilité des activités du service. Compétence managériale sectorielle. Connaissances techniques spécialisées. Animateur / coconcepteur de processus projets transversaux.	Responsabilités fonctionnelles monothématique. Représentation de la structure au titre du champ de compétence exercé. Réfèrent spécialisé des services.

Le président pourra ainsi également faire évoluer les montants de chaque part, IFSE et CIA, sur une base pluriannuelle.

Le montant de l'IFSE mensuelle évolue sur la base de l'expérience professionnelle ou en cas de changement de fonctions, ou en cas de changement de grade à la suite d'une promotion. Elle doit être réexaminée tous les 4 ans.

Le pivot de base en première année du CIA sera constitué à partir de la PFR variable actuelle de 150 euros mensuels constatée pour la majorité des grades soit 1800 euros par an. Le président pourra ensuite, de manière indicative, faire varier le CIA entre 1200 et 3000 euros annuels.

Il est ainsi proposé de :

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

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),

## **Article 1 : les bénéficiaires**

Il est établi le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents de catégorie A de la filière administrative du SMND sur la base des montants plafonds légaux en vigueur, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017.

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et aux agents non titulaires occupant un emploi permanent conformément à la délibération 95/6. Le RIFSEEP est applicable au cadre d'emplois des attachés territoriaux.

## **Article 2 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

## **Article 3 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences ;
- L'approfondissement des savoirs ;
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;
- Tous les quatre ans (au moins), 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.

## **Article 4 : modalités de versement**

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en

cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Les règles d'abattement en cas d'absence pour maladie ou accident du travail sont conservées conformément à la délibération 99/30.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté. Le montant de l'IFSE est versé par tranche mensuelle. Le CIA est versé annuellement.

L'IFSE sera également modulée dans le temps en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur : L'élargissement des compétences ; L'approfondissement des savoirs ; La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste. Le montant de l'IFSE est réexaminé : En cas de changement de fonctions ; Tous les quatre ans (au moins) 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.

Le CIA est versé annuellement (en mars de chaque année) sur la base du bilan de l'année civile précédente et en tenant compte du dernier entretien professionnel. En cas de départ ou d'arrivée, le CIA est versé au pro-rata temporis du montant annuel arrêté par le président.

#### **Article 5 :**

Les délibérations N° 12.30 et N° 15.49, en date des 25 juillet 2012 et 3 novembre 2015 sont abrogées à compter du 1er mars 2017.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait et délibéré les jours, mois et an que dessus  
Au registre sont les signatures,  
pour copie conforme

Il certifie la formule exécutoire et les formalités de  
publicités effectuées

**HEYRIEUX, le 22 février 2017**

Jean-Pierre JOURDAIN,  
Président