



**N° 22.06
REFONTE RIFSEEP**

**Annule et remplace les délibérations :
N° 17.56 du 13 décembre 2017
N°19.10 du 27 février 2019
N°20.18 du 1^{er} juillet 2020
N°20.48 du 22 décembre 2020**

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX,
Le bureau dûment convoqué le 14 janvier
Habilité par l'article L5211-10 du CGCT
Et la délibération
S'est réuni en session ordinaire au SMND le 19 janvier 2022
Sous la présence de Monsieur FAYET Michel, Président

Nombre de membres en exercice : 6

Présents : 6

PRESENTS :

Monsieur FAYET Michel
Monsieur MARMONIER Pierre
Monsieur ROSET Patrick
Madame DEBES Céline
Monsieur VILLARD Claude
Monsieur CASTAING Patrick

Il est exposé :

**REGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERIENCE
ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
POUR LES CADRES D'EMPLOI DES INGENIEURS, ATTACHES, TECHNICIENS, REDACTEURS, AGENTS DE
MAITRISE, ADJOINTS ADMINISTRATIFS, ET ADJOINTS TECHNIQUES**

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 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 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

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

VU le décret n°2015-661 modifiant 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, pour les attachés territoriaux, l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU, pour les rédacteurs, l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU, pour les adjoints administratifs, l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU, pour les adjoints techniques territoriaux et les agents de maîtrise territoriaux : l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 établissant les équivalences permettant d'intégrer les grades de technicien et ingénieur dans le RIFSEEP

VU la délibération n° 05/55 en date du 23/06/2005 instituant le régime indemnitaire de la collectivité,

VU la délibération n° 17/02 en date du 27/02/2017 instituant le RIFSEEP pour les agents de catégorie A de la filière administrative,

VU l'avis favorable du Comité Technique du 27/11/2017 relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent,

VU la délibération n° 17/56 en date du 13/12/2017 instituant le RIFSEEP de la collectivité,

VU l'avis favorable du Comité Technique du 22/01/2019 relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent, procédant à des ajustements de la structure du RIFSEEP,

VU la délibération n° 19/10, en date du 27/02/2019, portant modification du RIFSEEP,

Vu l'avis favorable du Comité Technique, en date du 1^{er} juillet 2020, élargissant le bénéfice du RIFSEEP aux grades de technicien et d'ingénieur,

VU la délibération n° 20/18 en date 01/07/2020 portant extension du RIFSEEP aux grades de technicien et d'ingénieur,

Vu l'avis favorable du Comité Technique, en date du 16 décembre 2020, modifiant les modalités de proratisation du CIA,

VU la délibération n° 20/48 en date 22/12/2020 relative aux évolutions des modalités du CIA,

Vu l'avis favorable du Comité Technique, en date du 7 janvier 2022, approuvant le protocole d'accord procédant à des ajustements de la structure du RIFSEEP et modifiant les modalités de reprise en cas d'arrêt de travail,

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 (R.I.F.S.E.E.P.).

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.), se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;

- d'un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

A : Conditions de cumul

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

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

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

INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

B : conditions d'attribution propres à l'IFSE

L'IFSE repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions et définis selon les critères suivants :

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

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.

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel.

L'IFSE est instituée au bénéfice :

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

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.

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou de poste;
- A minima, tous les 4 ans, même en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (cette disposition est également applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement) ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

C : La détermination des groupes de fonctions et les montants minimaux et maximaux

Les emplois sont répartis en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATTACHES :		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	DGS	36 210
Groupe 2	Responsable de plusieurs services	32 130
Groupe 3	Responsable d'un service	25 500
Groupe 4	Chargé de mission, Responsable de service sans encadrement	20 400

Répartition des groupes de fonctions par emploi dans le cadre d'emploi des INGENIEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de Fonctions	Emplois	
Groupe 1	Directeur Technique	36 210
Groupe 2	Expert / chargé de projet / responsable de plusieurs services	32 130
Groupe 3	Responsable d'un service / chargé de mission sans encadrement	25 500

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS :		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Responsable de service	17 480
Groupe 2	Responsable d'équipe	16 015
Groupe 3	Assistant de direction, gestionnaire	14 650

Répartition des groupes de fonctions par emploi dans le cadre d'emploi des TECHNICIENS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de Fonctions	Emplois	
Groupe 1	Responsable de service	17 480
Groupe 2	Responsable d'équipe	16 015
Groupe 3	Chargé de mission sans encadrement	14 650

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des AGENTS DE MAITRISE / ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES :		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Agent de Maitrise	11 880
Groupe 2	Agent de services administratifs Agent de services de collecte ...	10 800

Les montants annuels de référence de l'IFSE, tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIERE DE SERVIR

D : Les bénéficiaires

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel titulaires d'un contrat de plus de 6 mois consécutifs.

E : La détermination des montants maxima de C.I.A. :

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent apprécié lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- La valeur professionnelle, l'atteinte des objectifs,
- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,
- Le sens du service public,
- La capacité à travailler en équipe ou en mode projet, l'autonomie et la contribution apportée au collectif de travail.

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATTACHES :		Montant maximum annuel du CIA (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	DGS	6 390
Groupe 2	Responsable de plusieurs services	5 670
Groupe 3	Responsable d'un service	4 500
Groupe 4	Chargé de mission, Responsable de service sans encadrement	3 600

Répartition des groupes de fonctions par emploi dans le cadre d'emploi des INGENIEURS		Montant maximum annuel du CIA(en €)
Groupe de Fonctions	Emplois	
Groupe 1	Directeur Technique	6 390
Groupe 2	Expert / chargé de projet	5 670
Groupe 3	Responsable d'un service / chargé de mission sans encadrement	4 500

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS :		Montant maximum annuel du CIA (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Responsable de service, de site	2 380 €
Groupe 2	Responsable d'équipe	2 185 €
Groupe 3	Assistant de direction, gestionnaire	1 995 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi dans le cadre d'emploi des TECHNICIENS		Montant maximum annuel du CIA (en €)
Groupe de Fonctions	Emplois	
Groupe 1	Responsable de service	2 380
Groupe 2	Responsable d'équipe	2 185
Groupe 3	Chargé de mission sans encadrement	1 995

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des AGENTS DE MAITRISE / ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES:		Montant maximum annuel du CIA (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Agent de Maitrise	1 260 €
Groupe 2	Agent de services administratifs Agent de services de collecte ...	1 200 €

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation.

Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu au cours de l'année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant n'est pas proratisé en fonction de la quotité de temps de travail. En cas de départ ou d'arrivée, le CIA n'est versé qu'en cas de présence de 6 mois minimum consécutifs sur l'année N-1.

REGLES COMMUNES**F : modalités de maintien pendant les périodes non travaillées**

L'agent continuera à percevoir intégralement son IFSE dans les cas suivants :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés maternité, paternité, adoption
- Temps partiel thérapeutique
- Congés pour raisons syndicales
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

Le régime indemnitaire (IFSE) évoluera conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 régissant la fonction publique d'Etat, selon les modalités présentées dans le tableau ci-dessous :

Type d'absence	Sort des primes – application du décret n° 2010-997 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat
Congé pour maladie ordinaire Congé pour accident de service Congé pour maladie professionnelle Congé de maternité Congé de paternité Congé d'adoption	IFSE : les primes suivent le sort du traitement CIA : le versement tient compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir selon les termes de la délibération
Congés annuels	Primes versées
Congé de longue/grave maladie Congé de longue durée	Primes non versées

I : Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Le président pourra ainsi également faire évoluer les montants de chaque part, IFSE et CIA, sur une base pluriannuelle.

DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2022.

Il est proposé :

Article 1er

D'adopter les modalités définies ci-dessus concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Article 2

D'autoriser le président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 5

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 012

Après en avoir délibéré, le bureau, à l'unanimité, autorise le Président à signer cette convention

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 de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

La présente délibération a été votée 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 19 janvier 2022

Michel FAYET,
Président

