



ANNEXE A : DELIBERATION CONSOLIDEE DU RIFSEEP

-  Modifications apportées par la délibération n°15-20220630 du 30 juin 2022
-  Modifications apportées par la délibération n°33-20220930 du 30 septembre 2022

Instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Contexte :

La Commune du Tampon et ses établissements publics (CCAS et Caisse des écoles) comptent près de 1050 agents permanents et non permanents, hors contrats de droit privé, répartis sur différentes filières, catégories, cadres d'emplois et grades, dont 150 agents recrutés pour une durée inférieure à 6 mois.

Le régime indemnitaire actuel des agents de la Commune du Tampon et de ses établissements publics, repose globalement sur l'attribution mensuelle des primes réglementaires afférentes à chaque grade, conformément à la délibération n°52-271210 du 27 décembre 2010 relative à la refonte du régime indemnitaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en place pour la fonction publique de l'État. Il est transposable à la fonction publique territoriale dès lors que les arrêtés ministériels listant les corps de l'État servant de référence aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sont publiés.

Cependant, dans l'attente de la parution des arrêtés ministériels pour certains cadres d'emploi de référence, le décret n°2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 permet le déploiement du RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois non encore éligibles, à l'exception de la filière police municipale exclue du RIFSEEP.

Au-delà de la nécessaire mise en conformité de notre dispositif indemnitaire, la Collectivité souhaite résolument s'inscrire dans cette nouvelle dynamique aux fins de valoriser à la fois les parcours professionnels, la fonction occupée et l'implication professionnelle de ses agents dans la lettre et l'esprit du RIFSEEP.

Celui-ci s'inscrit dans une démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitaire et a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes tout en préservant la situation des agents. Sur ce fondement, la commune du Tampon et ses établissements publics, dans une démarche volontariste, **souhaitent généraliser l'attribution du régime indemnitaire à l'ensemble de son personnel éligible, soit un périmètre supplémentaire d'environ 600 nouveaux bénéficiaires potentiels du RIFSEEP.**

Principaux objectifs de la refonte du régime indemnitaire :

- Lier davantage le régime indemnitaire aux fonctions occupées, afin de reconnaître et d'encourager les prises de responsabilité,
- Connecter de manière plus formalisée la part de régime indemnitaire liée à l'engagement professionnel avec l'entretien professionnel, dans le respect des dispositions du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.
- Encourager et valoriser le mérite et l'engagement professionnel.

I. Présentation générale du dispositif :

1. TEXTES DE REFERENCE

- *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,*
- *Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,*
- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,*
- *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,*
- *Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,*
- *Circulaire 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,*
- *Arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.*

2. LES PRINCIPES STATUTAIRES DU REGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire est versé de manière facultative par les collectivités et établissements publics. Cependant, les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :

- **Principe de légalité** : Aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux agents en l'absence d'un texte de référence l'instituant expressément. L'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime.
- **Principe de parité** : le régime indemnitaire instauré ne peut pas être plus favorable que celui des fonctionnaires de l'État (*article 1 décret n°91-875 du 6 septembre 1991*).
- **Le principe de libre administration des collectivités** : En application de l'article 72 de la Constitution du 04 octobre 1958, les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences.
Ainsi, « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat » (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).
- **Le principe d'égalité** : Application des mêmes règles pour les agents placés dans une situation équivalente, sans distinction entre les fonctionnaires et les contractuels.

3. LE CONTENU DU RIFSEEP

Ce nouveau régime indemnitaire se compose :

- D'une **part fixe**, liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) assise sur :
 - L'emploi et les fonctions occupés,
 - L'expérience professionnelle.
- D'une **part variable et facultative**, le complément indemnitaire (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, évalués lors de l'entretien individuel annuel.

La transposition de ce nouveau régime indemnitaire permettra de renforcer la cohérence et la pertinence du régime indemnitaire en :

- Mettant en place un régime indemnitaire fixé par catégorie hiérarchique et cadre d'emploi en référence à des groupes de fonctions identifiés, dans l'objectif de valoriser et d'encourager les prises de responsabilité,

- Valorisant l'expérience professionnelle acquise,
- Reconnaissant le niveau de responsabilité, et/ou d'encadrement d'une équipe ou d'un service,
- Reconnaissant les technicités et les sujétions particulières de certains métiers,
- Valorisant l'engagement professionnel.

4. LES INCIDENCES FINANCIERES DE LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP

La mise en place du RIFSEEP ayant vocation à concerner la grande majorité des agents, l'effort financier consenti par la Collectivité est conséquent et doit s'effectuer dans le respect de la réglementation et des contraintes budgétaires qui s'imposent à elle.

Pour rappel, la gestion des équilibres budgétaires globaux constitue une responsabilité qui incombe uniquement à l'autorité territoriale. Celle-ci procède aux arbitrages nécessaires en définissant les enveloppes consenties aux dépenses de la Collectivité tout en étant le garant de la stabilité de la section de fonctionnement ainsi que des ratios financiers.

II. Dispositions communes du RIFSEEP applicables aux agents :

1. LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP sera attribué :

- Aux fonctionnaires stagiaires et titulaires** quelle que soit la quotité du temps de travail
- Aux contractuels de droit public, agents permanents ou en contrat à durée déterminée disposant d'un contrat d'au moins 6 mois** (emploi permanent ou emploi non permanent), quelle que soit la quotité du temps de travail.

Ne sont pas concernés par le RIFSEEP :

- Les vacataires,
- Les agents recrutés sur des contrats de droit privé (contrats aidés, apprentis, adultes relais...),
- Les collaborateurs de cabinet dont le régime indemnitaire est fixé par l'article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

2. CONDITIONS DE CUMUL

LE RIFSEEP est par principe exclusif de toute autre prime et indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir. Le RIFSEEP se substitue ainsi à l'ensemble des primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à la manière de servir versées antérieurement.

Sont ainsi supprimées les primes et indemnités suivantes pour les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- La prime de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spéciale de fonctions (ISF),
- L'indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques,
- La prime de service pour la filière médico-sociale,
- La prime spécifique pour la filière médico-sociale,
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Sont explicitement maintenues les primes et indemnités de la filière police municipale non éligible au RIFSEEP.

La circulaire du 5 décembre 2014 et l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, prévoient cependant que l'IFSE peut se cumuler avec :

- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés,
- Les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, interventions, permanences, indemnités horaires pour travaux supplémentaires...),
- L'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement...),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA...),
- Les dispositifs d'intéressement collectif.

Le RIFSEEP peut également être cumulé avec :

- L'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service,
- Le supplément familial de traitement,
- La nouvelle bonification indiciaire, pour l'agent qui remplit les conditions d'attribution,
- La prime de responsabilité.

III. L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
(modifiée par les délibérations n°15-20220630 du 30 juin 2022 et n°33-20220930 du 30 septembre 2022)

1. UNE ORGANISATION EN GROUPES DE FONCTIONS

L'IFSE constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

En effet, elle a vocation à valoriser le parcours professionnel des agents par l'accroissement de responsabilités, l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances et la reconnaissance de l'expertise sur le poste

Cette indemnité repose ainsi, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels (**ANNEXE 1**), et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

L'IFSE est fondée sur l'appartenance de chaque emploi à un groupe limité de fonctions déconnectées du grade des intéressés, auquel est appliqué un montant indemnitaire plafond.

2. METHODE POUR LA DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

L'IFSE est une indemnité fondée sur la nature des fonctions : les postes sont répartis par cadre d'emploi, dans des groupes de fonctions hiérarchisés suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis et/ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés (ANNEXE 2) .

Les groupes de fonctions sont définis selon les critères suivants (*art.2 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014*) :

•Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.

Il s'agit là de cibler les postes comportant l'exercice de responsabilités, d'encadrement d'une équipe ou de pilotage de projets.

•Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

Ce critère doit permettre la valorisation de l'acquisition de compétences ou encore des acquis de l'expérience professionnelle.

•Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. Il s'agit d'identifier de fortes contraintes liées à l'exercice des fonctions ou à l'affectation.

A chaque groupe de fonctions est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel.

L'IFSE est attribuée au regard de l'emploi lié à la fonction occupée à titre principal par l'agent dans l'organisation globale.

La grille de cotation reprend les critères objectifs fixés par l'Etat pour la fixation de l'IFSE, à savoir :

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

Cette grille a vocation à s'appliquer de manière globale à l'ensemble des fonctions au sein de la collectivité, eu égard à l'emploi occupé (ANNEXE 6).

L'ensemble des missions de la fiche de poste sont analysées uniquement au travers de ces 3 critères pour permettre la cotation des fonctions, sujétions et expertise, et la détermination du montant de l'IFSE. L'ajout ou la suppression de missions dans la fiche de poste, sans impact sur les critères précités n'influencent pas le montant de l'IFSE.

Il convient également de préciser que les fiches de poste peuvent évoluer.

Les critères proposés en **ANNEXE 1** permettront d'assurer la hiérarchisation des postes et leur affectation à chaque groupe de fonctions sur la base du nombre de points attribués par indicateur (méthode de la cotation des postes).

Ces critères proposés en **ANNEXE 1** pourront être complétés le cas échéant. En cas de fonctions occupées liées à des critères non listés ceux-ci pourront être ajoutés avec un nombre de points prévus entre 1 et 5 dans la limite du nombre de points maxi du groupe de fonctions de référence.

Cette méthode permettra de déterminer le montant de la part IFSE, compte tenu des fonctions exercées selon la formule suivante et ce, dans la limite des plafonds annuels fixés par la Commune en **ANNEXE 3** pour l'ensemble des cadres d'emplois, à l'exception des emplois fonctionnels (DGS, DGA, DGST) :

$$\frac{\text{Nombre de points obtenus}}{\text{Nombre de points maxi}} \times \text{montant plafond du groupe de fonctions}$$

Afin de garantir à l'ensemble des agents un seuil minimum de régime indemnitaire, le montant plancher de l'IFSE est fixé à cinquante euros mensuel brut, soit six cents euros annuels.

Ce montant plancher s'applique à l'ensemble des groupes de fonctions quel que soit le résultat de la cotation au regard des fonctions occupées.

S'agissant des emplois fonctionnels, le montant IFSE sera apprécié par l'autorité territoriale au regard du profil du candidat retenu, sur le fondement des compétences et de l'expérience attendues pour occuper de telles fonctions, dans la limite des plafonds réglementaires en vigueur au sein de la Fonction Publique d'Etat pour le cadre d'emploi concerné.

3. VALORISATION DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

L'IFSE peut varier selon **le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise, et/ou les sujétions** auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, mais également au regard de l'importance et **la qualité de l'expérience professionnelle.**

L'expérience professionnelle peut être 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.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise que l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- **De l'ancienneté** qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent, et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève,
- **De l'engagement et de la manière de servir**, pris en compte dans le CIA.

L'expérience professionnelle constitue un critère individuel non défini par les textes de référence. La valorisation de l'expérience professionnelle doit toutefois reposer sur des critères objectivables.

Par conséquent, la valorisation de l'expérience professionnelle sera prise en compte au regard des critères suivants :

- **Parcours professionnel** : nombre de postes occupés (agent capable de mobilité), nombre d'années sur le poste, expériences dans d'autres domaines pouvant apporter un intérêt.
- **Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures** (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise et optimisation des circuits de décisions ainsi que des étapes de consultation, enrichissement du réseau de partenaires).
- **Capacité à exploiter les acquis de l'expérience** (mobilisation des savoirs et savoir-faire, force de proposition dans un nouveau cadre, diffusion de son savoir à autrui, réussite des objectifs).
- **Approfondissement des savoirs et de leur utilisation, développement de nouvelles compétences** : nombre de stages réalisés, formations suivies, applications de celles-ci dans le milieu professionnel.

4. MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

Les montants de base 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 (sur autorisation, de droit, thérapeutique) ou occupant un emploi à temps non complet.

L'IFSE sera versée mensuellement au prorata du temps de travail compte tenu du groupe de l'agent et des critères de modulation.

5. SORT DE L'IFSE EN CAS D'INDISPONIBILITE PHYSIQUE

En cas d'indisponibilité physique, le versement de l'IFSE sera différent selon les situations ci-dessous :

Nature de l'absence	Effet sur le versement du RIFSEEP
Congé de maladie ordinaire	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Congé de longue maladie Congé de longue durée Congé de grave maladie Période de position en maladie ordinaire, à demi traitement dans l'attente de l'avis du comité médical Suspension de fonctions Maintien en surnombre (en l'absence de missions) Exclusion temporaire de fonctions	Non maintien
Maladie professionnelle Accident de service, accident de trajet	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	Maintien du régime indemnitaire dans son intégralité
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien du régime indemnitaire dans son intégralité

6. REEXAMEN DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- **En cas de changement de fonctions** : les ajouts et/ou suppressions significatifs de missions, sujétions, modifiant le nombre de points attribué dans la cotation du poste, pourront donner lieu à la revalorisation ou à l'abaissement du montant de l'IFSE attribué,
- **En cas de changement de poste**. Le schéma ci-dessous détaille les types de mobilité et leurs incidences sur l'IFSE :

Par ailleurs, l'IFSE peut être également réexaminée dans les cas suivants :

- **En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois** (suite à promotion, avancement de grade ou réussite à un concours ou examen),
- **Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.** Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation. Il appartient à l'autorité territoriale, en application des critères proposés au paragraphe III. 3, de valoriser l'expérience professionnelle de chaque agent et de fixer le montant individuel de l'IFSE en conséquence.

• **Cas particulier de l'intérim ou de l'exercice de missions ponctuelles :**

Contexte	Régime appliqué sur la période de l'intérim
<p>Dans le cadre de l'intérim lié à une vacance d'emploi : Intérim de plus de trois mois</p>	<p>L'IFSE de l'agent assurant l'intérim sera substituée par l'IFSE du poste faisant l'objet d'une vacance d'emploi, dans la limite de son propre cadre d'emploi, dès le premier jour de l'exercice des fonctions et dès lors que sa situation aura été officialisée par une note d'affectation. L'intérim ne pourra être assuré que par un seul agent.</p>
<p>Dans le cadre de l'Intérim lié à une absence non remplacée : Intérim de plus de deux mois</p>	<p>Lorsque l'intérim est assuré dans les autres cas (maladie, maternité...), l'IFSE de l'agent assurant l'intérim sera substituée par l'IFSE du poste de l'encadrant remplacé, dans la limite de son propre cadre d'emploi, dès lors que sa situation aura été officialisée par une note d'affectation. L'intérim ne pourra être assuré que par un seul agent.</p>
<p>Dans le cadre de missions, de sujétions confiées pour une durée au moins égale à un mois</p>	<p>Lorsqu'un agent se voit confier des missions, sujétions supplémentaires pour une durée au moins égale à 1 mois, son IFSE pourra être revalorisée pour la durée de la mission, au regard des critères liés à la nature des nouvelles fonctions exercées et selon le nombre de points prévus par la cotation. Cette revalorisation temporaire donnera lieu à un nouvel arrêté d'IFSE dès lors qu'une lettre de mission sera établie.</p>

7. VERSEMENT D'UNE IFSE COMPLEMENTAIRE EN LIEN AVEC L'EXERCICE DE FONCTIONS PARTICULIERES DE REGISSEUR

Certaines sujétions inhérentes à la fonction occupée par les agents donnaient lieu au versement d'une indemnité particulière fixée par arrêté. C'est le cas de l'indemnité de régisseur d'avances ou de recettes versée annuellement et qui a vocation à compenser les sujétions liées au maniement de fonds publics. Cette indemnité n'est plus applicable avec l'instauration du RIFSEEP qui tient compte des fonctions de régisseur exercées à titre exclusif.

Cependant, afin de tenir compte des responsabilités pénales et pécuniaires qui pèsent également sur les agents occupant les fonctions de régisseurs à titre accessoire et/ou occasionnel, il est prévu un montant complémentaire d'IFSE, distinct de l'IFSE servie au titre de l'emploi de régisseur.

Ce montant additionnel sera versé en fin d'année d'exercice, aux seuls agents occupant les fonctions de régisseurs à titre accessoire et/ou occasionnel, selon l'importance des fonds maniés dont le barème est fixé par l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents (ANNEXE 7).

IV. Le complément indemnitaire annuel (CIA) (modifiée par les délibérations n°15-20220630 du 30 juin 2022 et n°33-20220930 du 30 septembre 2022)

1. PART VARIABLE LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Un CIA pourra être versé aux agents, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'évaluation professionnelle.

Si l'institution du CIA est obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Pour rappel, en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, la commune du Tampon et ses établissements publics restent compétents pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque groupe de fonctions.

2. FIXATION DE LA PART CIA

Pour l'année 2022, au regard des entretiens professionnels liés à l'année 2021, les plafonds CIA sont ceux fixés par cadre d'emplois dans la fonction publique d'Etat (ANNEXE 4). Dans la situation où l'agent appartiendrait à un groupe de fonction 3 ou 4 mais dont le cadre d'emploi dans la Fonction publique de l'Etat prévoit un nombre de groupes de fonction inférieur, le montant plafond du CIA appliqué sera celui du groupe immédiatement supérieur.

A compter du 1^{er} janvier 2023, les plafonds CIA sont ceux fixés par la collectivité au regard de la catégorie hiérarchique et du sous-groupe de fonction d'appartenance sans référence aux cadres d'emplois et plafonds de l'État, à l'exception des emplois fonctionnels dont les plafonds CIA restent ceux de l'État (ANNEXE 5). L'annexe 4 *Montants plafonds CIA en référence à ceux appliqués dans la fonction publique d'État* est abrogée au 1^{er} janvier 2023.

Les modalités d'attribution du CIA pour les agents exerçant une activité syndicale seront appliquées conformément aux dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017.

3. DISPOSITION PARTICULIERE A LA FIXATION DE LA PART CIA (Abrogée par la délibération n° 33-20220930 du 30 septembre 2022)

L'autorité territoriale s'accorde la possibilité d'avoir une approche adaptée aux situations des agents dont le régime indemnitaire se trouverait diminué avec l'entrée en vigueur du RIFSEEP. Le plafond du CIA dans ce cas pourra être augmenté dans la limite des montants perçus antérieurement, sans que la somme des deux parts IFSE et CIA ne dépasse le plafond du RIFSEEP en vigueur dans la fonction publique de l'Etat, conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

4. CRITERES D'APPRECIATION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et en particulier la grille d'évaluation constituent les outils de base pour définir le montant du CIA. Lors de l'entretien professionnel d'évaluation, sont notamment appréciés:

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et l'efficacité dans l'emploi,
- Les qualités relationnelles, la manière de servir et la contribution à l'activité du service,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise.

Un CIA compris entre 0% et 100% du montant plafond retenu, sera attribué individuellement aux agents compte tenu de la grille d'appréciations figurant au compte rendu de l'entretien annuel d'évaluation. Étant précisé que ce dernier fera l'objet d'une refonte pour permettre son adéquation au RIFSEEP soumis au Comité technique du 08 février 2022. Le nouveau formulaire du compte rendu d'entretien qui en a découlé a ainsi servi de base pour les entretiens professionnels de l'année 2022 en référence à l'année 2021.

Dans cette perspective, la pondération prenant en compte la manière de servir et l'engagement professionnel sera appliquée en référence aux plafonds susmentionnés et de la manière suivante :

- 0% : Insatisfaisant
- 25% : Moyennement satisfaisant
- 50% : Satisfaisant
- 75% : Très Satisfaisant
- 100% : Exceptionnel

L'évaluation professionnelle des agents ne pourra être impactée du seul motif de la maladie en cas de non atteinte des objectifs fixés.

Dans l'objectif que l'entretien professionnel annuel puisse reposer sur des éléments factuels, un outil de suivi d'activité mensuel sera mis en place dans les services.

Outre un appui à l'entretien professionnel, cela favorisera les échanges et la communication entre les équipes et la hiérarchie, en permettant à chaque manager d'avoir une visibilité régulière sur l'ensemble des activités.

A compter de 2023, à la lumière des écueils rencontrés lors des entretiens professionnels annuels, et dans un souci de simplification et de transparence dans les modalités de fixation du CIA au regard du compte rendu d'entretien professionnel, une nouvelle grille d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir est prévue en **ANNEXE 8** tenant compte des critères servant de base au compte rendu d'entretien lui aussi modifié en **ANNEXE 9**.

La grille permettant de transposer le compte rendu d'entretien professionnel en nombre de points, pour la fixation du pourcentage du montant plafond du CIA à attribuer aux agents, est prévue en **ANNEXE 10**.

Si les niveaux d'appréciation prévus dans le compte rendu d'entretien professionnel pour l'année 2021, restent inchangés, les règles de fixation du montant du CIA prévues en annexe 8 sont appliquées dès 2022.

5. LES MODALITES DE VERSEMENT ET DE REEXAMEN DU CIA

Le versement du CIA se fera en 2 fractions, selon les dispositions de l'article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Celui-ci sera versé au mois de juillet ainsi qu'au mois de décembre de l'année N au regard de l'entretien professionnel de l'année N-1. Ceci à l'exception de tout départ anticipé de la collectivité. Dans ce cas, l'agent pourra prétendre au versement du CIA en dehors du mois de juillet et de décembre.

Le CIA fondé sur l'engagement et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel annuel, **reste facultatif**. Il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement et dans les mêmes proportions d'une année sur l'autre (*article 4 décret n°2014-513 du 20 mai 2014*).

Les montants plafonds du CIA sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Ainsi, le montant à verser en année N est calculé au prorata de la durée de temps de travail pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet durant l'année de référence N-1.

En cas d'attribution de l'IFSE en cours d'année 2022, l'agent concerné pourra bénéficier du versement du CIA en référence à l'année 2021 à condition d'avoir bénéficié d'un entretien professionnel au sein de la collectivité. Le montant du CIA sera toutefois

proratisé en tenant compte de la date d'attribution de l'IFSE, si l'agent était soumis à un régime indemnitaire antérieur, par respect du principe selon lequel le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir (*article 5 du décret n°2014-513*).

Les agents bénéficiaires de l'IFSE au 1^{er} janvier 2023 pourront prétendre au CIA en référence à l'entretien professionnel lié à l'année 2022.

V. Date d'effet du RIFSEEP

La date d'effet du RIFSEEP est fixée au 1^{er} janvier 2022.

Afin de respecter l'engagement de la collectivité de servir un régime indemnitaire aux agents ne disposant pas d'un régime indemnitaire antérieur, les arrêtés portant attribution de l'IFSE seront notifiés au mois de juillet 2022 avec effet rétroactif au 01^{er} janvier 2022.

De manière exceptionnelle, le versement du CIA se fera en une seule fraction au mois de décembre 2022.

VI-Période transitoire à l'application du RIFSEEP (modifiée par les délibérations n°15-20220630 du 30 juin 2022 et n°33-20220930 du 30 septembre 2022)

La première année d'application du RIFSEEP constitue une année charnière de transition. En effet, afin que le RIFSEEP constitue un véritable outil managérial, il est essentiel qu'il puisse s'appuyer sur :

- un organigramme fonctionnel et réaliste,
- des fiches de postes actualisées,
- un outil d'évaluation professionnelle objectif et adapté.

L'organigramme est une représentation schématique des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques. Il sert à donner une vue d'ensemble de la répartition des postes et fonctions au sein d'une collectivité.

La fiche de poste permet la description des missions et des compétences liées au métier. Elle doit servir à définir les fonctions, sujétions et expertises retenues dans le cadre de la cotation des postes.

L'organigramme et la fiche de poste sont les outils de référence pour la fixation de l'IFSE. Un important travail sera entrepris courant premier semestre 2022 afin d'actualiser l'organisation actuelle des services ainsi que les fiches de poste y afférentes. Cela favorisera en outre, l'actualisation du répertoire des emplois de la collectivité. Ces travaux seront soumis à l'avis du Comité Technique.

VII.Clause de sauvegarde liée au maintien des régimes indemnitaires antérieurs

1. CLAUSE RELATIVE AUX AGENTS BENEFICIANT D'UN REGIME INDEMNITAIRE AVANT L'ENTREE EN VIGUEUR DU RIFSEEP PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE

De toute évidence les modalités opérationnelles de déploiement de ces dispositions nécessiteront des délais de mise en œuvre pratique.

En conséquence, les arrêtés de primes établis sur le fondement de l'ancien régime indemnitaire, dont le maintien dans le cadre de la période transitoire, était prévu jusqu'au 30 juin 2022 afin d'organiser la transition entre les situations précédentes et le RIFSEEP, sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2022.

A compter du 01er janvier 2023, les régimes indemnitaires antérieurs seront abrogés.

2. GARANTIES ACCORDEES AUX AGENTS DANS LE CADRE DE LA TRANSITION VERS LE RIFSEEP

La période transitoire prévoyant la prorogation des arrêtés pris sur le fondement des régimes indemnitaires antérieurs afin d'organiser la transition entre les situations précédentes et le RIFSEEP, débutée le 1^{er} janvier 2022, prend fin le 31 décembre 2022. A compter du 1^{er} janvier 2023, les régimes indemnitaires antérieurs sont abrogés (délibération n°15-20220630 du 30 juin 2022) pour la catégorie d'agents bénéficiant d'une situation indemnitaire historique au 31 décembre 2021.

Aussi, les agents déjà bénéficiaires d'un régime indemnitaire au 31 décembre 2021, non encore soumis au RIFSEEP au 31 décembre 2022, et dont le montant indemnitaire se trouverait diminué par l'attribution du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2023, bénéficieront du maintien à titre individuel de ce montant au titre de l'IFSE comme le permet les dispositions de l'article L714-8 du code général de la fonction publique. Ceci jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3, en référence à l'article 6 du décret du 20 mai 2014.

3. CAS PARTICULIER DES AGENTS FONCTIONNAIRES RECRUTES PAR VOIE DE MUTATION OU DE DETACHEMENT

En cas de recrutement d'un nouvel agent ayant le statut de fonctionnaire, et dont le régime indemnitaire antérieurement servi serait supérieur à celui qui pourrait lui être proposé dans le cadre du RIFSEEP, celui-ci pourra prétendre à la conservation du montant de son régime indemnitaire dans les conditions suivantes :

- Une IFSE attribuée dans la limite du plafond appliqué au groupe de fonction auquel il appartiendrait au sein de la collectivité.
- Un CIA qui pourra être augmenté dans la limite des montants perçus antérieurement, sans que la somme des deux parts IFSE et CIA ne dépasse le plafond du RIFSEEP en vigueur dans la fonction publique de l'Etat, conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Le CIA sera versé à l'issue de sa première évaluation professionnelle au sein de la collectivité, dans les conditions prévues au paragraphe IV.5.

VIII. Clause de revoyure

A l'issue d'un délai d'un an, un bilan de la mise en œuvre du dispositif sera effectué en vue d'éventuels ajustements. Ces éléments seront portés à la connaissance des membres du Comité technique.

SOMMAIRE DES ANNEXES

➤ **L'annexe 1 relative aux critères et indicateurs pour l'affectation des emplois aux groupes de fonctions n'a pas fait l'objet de modifications.**

➤ **L'annexe 2 relative à la fixation des groupes de fonctions par cadre d'emploi a été modifiée pour tenir compte de l'ajout de groupes de fonctions :**

- Dans chaque catégorie d'emploi (A, B, C) un sous-groupe de fonction intitulé « Emplois à orientation stratégique et transversale » est créé, pour valoriser les emplois comportant outre des responsabilités, technicités, et sujétions particulières, une orientation à caractère stratégique et transversale au regard des politiques publiques menées. Ces emplois exigeant une technicité et une autonomie particulièrement élevée sont insérés dans les sous-groupes A4a, B1c1 et C1b1.
- La diversité des responsabilités déclinées en différents niveaux au sein de la catégorie C justifie la création d'un groupe C1a2 portant sur les agents ayant un encadrement de premier niveau.
- Au sein de la catégorie C, le caractère transversal des fonctions a été pris en compte par la création du sous-groupe C2a1, pour valoriser les emplois nécessitant une collaboration interservices particulière notamment sur les fonctions opérationnelles comportant des missions de conception, d'analyse avec une technicité particulière.
- Afin de marquer une différenciation entre les responsables d'un service et les responsables d'un secteur ou d'une mission, la notion de « chef de service » vient remplacer celle de « responsable de service » dans les sous-groupes A3, B1b et C1a1. Le nouvel organigramme prendra en compte cette nouvelle appellation.

Il convient de préciser que l'insertion de ces nouveaux groupes de fonctions et la fixation des plafonds IFSE et CIA y afférents s'est faite en cohérence avec les groupes et plafonds déjà existants.

L'ensemble des modifications apportées à l'annexe 2 prendront effet au 1^{er} janvier 2023.

➤ **L'annexe 3 relative aux montants plafonds IFSE par cadre d'emploi et groupes de fonctions pour la commune et ses établissements publics sera abrogée à compter du 1^{er} janvier 2023.**

- A compter du 1er janvier 2023, les plafonds CIA sont ceux fixés par la collectivité au regard de la catégorie hiérarchique et du groupe de fonction d'appartenance sans référence aux cadres d'emplois et plafonds de l'Etat, à

l'exception des emplois fonctionnels dont les plafonds CIA restent ceux de l'Etat.

- Les montants plafonds IFSE seront insérés dans l'annexe 5.

➤ **L'annexe 4 relative aux montants plafonds du CIA en référence à ceux appliqués dans la fonction publique de l'Etat sera abrogée à compter du 1^{er} janvier 2023.**

- Les montants plafonds du CIA par groupes de fonctions ont été insérés dans l'annexe 5.

➤ **L'annexe 5 correspondant aux montants plafonds de l'IFSE et du CIA par groupe de fonctions** remplace les annexes 3 et 4 à compter du 1er janvier 2023, pour une meilleure lisibilité et présentation des groupes de fonctions et des plafonds IFSE et CIA correspondant. Pour une meilleure lisibilité et présentation des groupes de fonctions et des plafonds correspondants, les plafonds du CIA ainsi que le nombre maximum de points par groupe de fonctions ont été intégrés dans l'annexe 5.

➤ **L'annexe 6 correspondant à la grille de cotation de l'IFSE a été ajoutée.**

- Il s'agit de la grille de transposition des critères prévus en ANNEXE 1 de la délibération du 18 décembre 2021, permettant la cotation de l'emploi occupé et la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la fixation individuelle du montant de l'IFSE.

➤ **L'annexe 7 présentant le tableau des montants annuels de l'IFSE complémentaire pour les fonctions de régisseur exercées à titre accessoire et/ou occasionnel a été ajoutée.**

➤ **L'annexe 8 relative à la grille d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir** a été ajoutée pour préciser les critères et les niveaux d'appréciation retenus pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent, repris dans le nouveau formulaire, servant à l'entretien professionnel et à l'établissement du compte rendu d'entretien.

➤ **L'annexe 9 correspondant au formulaire de compte-rendu de l'entretien professionnel a été ajoutée.**

➤ **L'annexe 10 relative à la grille de transposition du CIA au regard du compte rendu d'entretien professionnel a été ajoutée.**

- Cette grille a pour objet de transposer le compte rendu de l'entretien professionnel, en nombre de points au regard des critères et niveaux d'appréciation précisés en annexe 8, dans l'objectif de fixer le pourcentage du montant plafond du CIA à attribuer aux agents.