

Règlement relatif au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Annexé à la délibération n° 2022-120
Du 13 septembre 2022

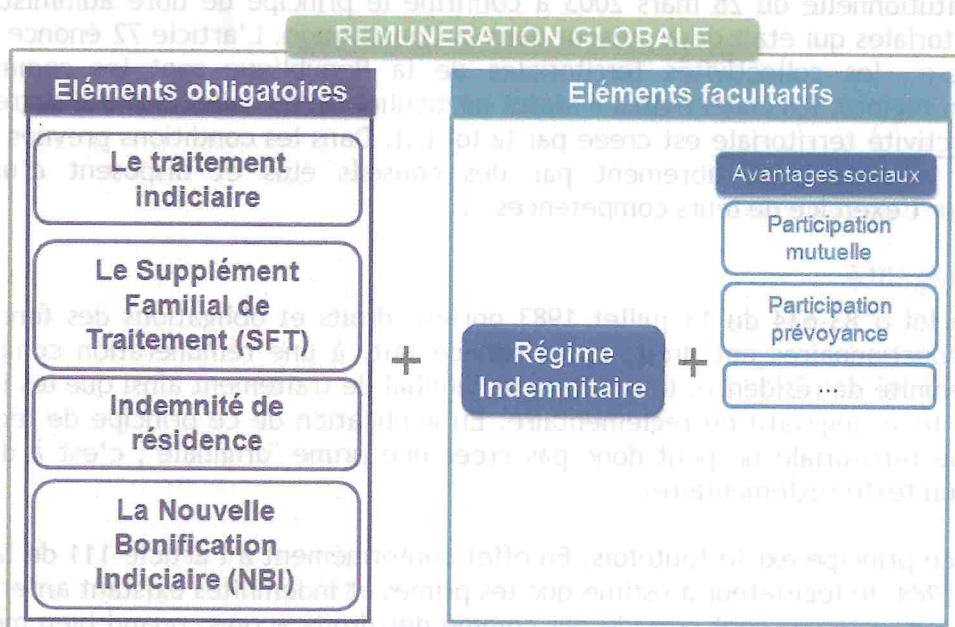
INTRODUCTION

❖ DEFINITION DU REGIME INDEMNITAIRE

On entend par régime indemnitaire l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être octroyées aux fonctionnaires au titre de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991. Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération qui sont :

- le traitement indiciaire ;
- le Supplément Familial de Traitement (SFT) ;
- l'indemnité de résidence ;
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Au contraire de ces éléments, les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif.



❖ OBJECTIFS DU REGIME INDEMNITAIRE

Le traitement de base d'un agent de la Fonction Publique Territoriale (FPT) n'est pas négociable : il est fixé réglementairement en fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent. Le régime indemnitaire permet donc de personnaliser la rémunération versée aux agents.

La mise en place ou la refonte d'un régime indemnitaire peut avoir notamment comme objectifs de :

- valoriser le travail des agents ;
- reconnaître une fonction particulière (directeur, responsable de service...) ;
- favoriser la motivation des agents ;
- répondre aux dysfonctionnements internes (absentéisme, ...) ;
- limiter la fuite de compétences.

Il est important de souligner qu'aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires. Les sanctions disciplinaires sont exhaustivement énumérées à l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La suppression d'une indemnité ne peut donc légalement pas constituer une sanction.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux. En l'absence de précision dans la délibération, le régime indemnitaire ne devra donc pas être versé en cas d'indisponibilité physique.

Néanmoins, l'assemblée délibérante peut prévoir le maintien du régime indemnitaire aux agents durant certains congés, en s'appuyant sur les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010. Ce décret prévoit, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de l'Etat, le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il est suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

❖ LES GRANDS PRINCIPES DU REGIME INDEMNITAIRE

La libre administration des collectivités territoriales

La révision constitutionnelle du 28 mars 2003 a confirmé le principe de libre administration des collectivités territoriales qui était déjà présent dans la Constitution. L'article 72 énonce désormais ainsi ce principe : « les collectivités territoriales de la République sont les communes, les départements, les régions, les collectivités à statut particulier et les collectivités d'outre-mer (...). Toute autre collectivité territoriale est créée par la loi (...). Dans les conditions prévues par la loi, ces collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences ».

Le principe de légalité

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. En application de ce principe de légalité, une structure publique territoriale ne peut donc pas créer une prime "originale", c'est à dire qui ne correspond à aucun texte réglementaire.

Une exception à ce principe existe toutefois. En effet conformément à l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le législateur a estimé que les primes et indemnités existant antérieurement à la promulgation de cette loi sont considérées comme des droits acquis, quand bien même ils ne sont pas prévus par un texte réglementaire. En outre, une amélioration des conditions de versement ou des montants constituerait un avantage nouveau et est donc illégal, à moins que cela ait été prévu dans la délibération d'origine.

Le principe d'égalité

Le principe d'égalité correspond à l'obligation de traiter également les personnes placées objectivement dans des situations identiques.

Dès lors qu'un régime indemnitaire a été instauré au profit des agents d'une structure publique territoriale, le principe d'égalité s'applique par catégories de personnels. Il concerne tous les agents relevant du statut général des fonctionnaires territoriaux, titulaires ou stagiaires, mais aussi agents contractuels de droit public.

❖ LES ACTEURS DU REGIME INDEMNITAIRE

L'assemblée délibérante

Il appartient à l'assemblée délibérante de décider de la mise en place ou de la modification d'un régime indemnitaire dans la structure, par le biais d'une délibération.

La délibération doit fixer :

- la nature des éléments indemnitaires ;
- leurs conditions d'attribution (cadre d'emplois/grades bénéficiaires, périodicité, critères éventuels de modulation du montant individuel...) ;
- leurs montants moyens ;
- les crédits ouverts (seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus).

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant détermine les conditions d'attribution de chaque avantage indemnitaire et peut définir, en vertu de cette compétence, des critères de modulation individuelle. Il peut :

- s'aligner sur les éventuels critères prévus par le texte réglementaire de référence ;
- mettre en place des critères, lorsque le texte réglementaire de référence n'en prévoit pas ;
- définir des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'Etat, en s'attachant à ce que la structure générale des textes pris en référence soit respectée.

L'autorité territoriale

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer le montant individuel applicable à chaque agent, en respectant le cadre fixé par la délibération ; des arrêtés d'attribution individuelle doivent être notifiés aux intéressés.

Les bénéficiaires

En l'absence de précision dans la délibération relative au régime indemnitaire, tous les fonctionnaires stagiaires et titulaires de la structure peuvent en bénéficier.

Les agents contractuels de droit public peuvent également percevoir le régime indemnitaire de la collectivité ou de l'établissement, si la délibération le prévoit expressément.

Les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires) sont exclus du régime indemnitaire.

Concernant les agents contractuels de droit privé (CAE, emploi d'avenir, contrat d'apprentissage, etc.), le juge administratif censure la délibération qui étend le régime indemnitaire à cette catégorie d'agents (CAA Douai, 30 décembre 2003, Préfet de l'Oise, n°01DA00168). En effet, il considère que les dispositions relatives au régime indemnitaire ne peuvent leur être applicable car ces agents sont régis par les règles de droit privé (Code du travail) et non par le statut de la FPT. Ainsi, sauf dispositions textuelles expresses contraires, aux termes de la jurisprudence du juge administratif, les agents contractuels de droit privé sont exclus de l'application du régime indemnitaire de la structure.

Le Comité Technique (CT)

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les CT sont consultés pour avis sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents. L'avis du CT est préalable à la délibération de l'organe délibérant.

Les différents contrôles

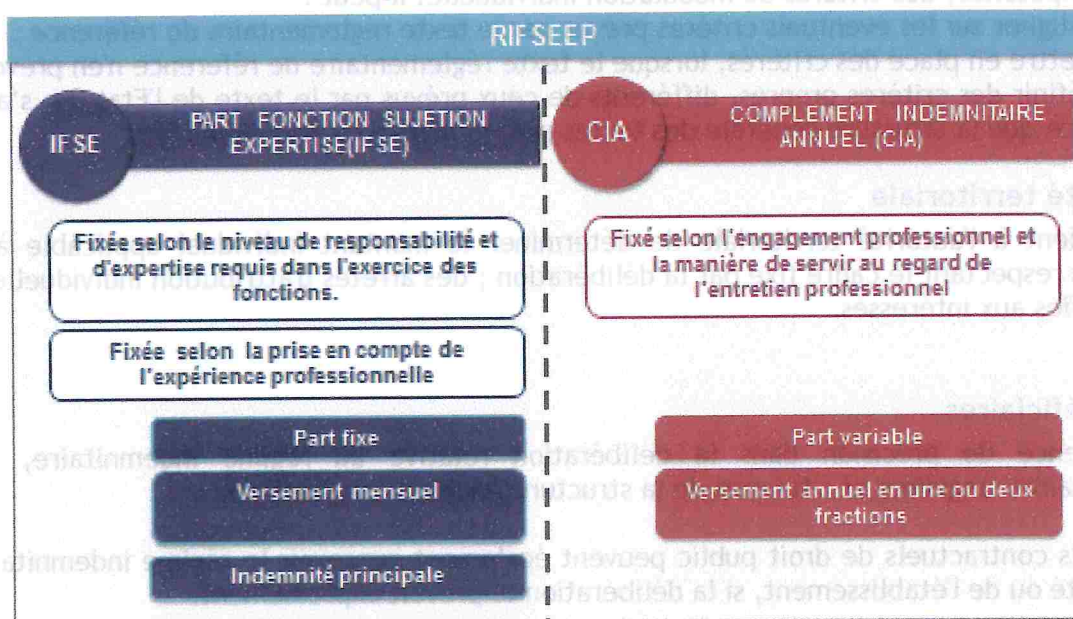
Le contrôle se fait également :

- par le représentant de l'Etat (services du contrôle de légalité) : contrôle de la délibération qui fixe le régime indemnitaire de la structure ;
- par le comptable : contrôle des arrêtés fixant le montant individuel applicable à chaque fonctionnaire ; la délibération visée du contrôle de légalité doit être transmise en tant que pièce justificative.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES - APPLICATION DU RIFSEEP (Articles 1, 6, 7, 8 et 9 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014)

Dans un but de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Cette prime comporte ainsi deux volets :

- l'Indemnité de Fonction, 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.



❖ LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP composé de l'IFSE et du CIA est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels et occupant un emploi depuis au moins une année au sein de la commune.

❖ MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

❖ **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 :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- 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 de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- la prime de fin d'année si cette dernière n'a pas été adoptée avant 1984,
- 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 dispositifs d'intéressement collectif,
- 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,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales,

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE - DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

❖ **CADRE GENERAL**

Il est instauré une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité 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 reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (font référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets) ;
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

❖ **CONDITIONS DE VERSEMENT**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel au prorata du temps de travail.

❖ **CONDITIONS DE REEXAMEN**

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

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, **tous les 4 ans**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA - DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

❖ **CADRE GENERAL**

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel. Le CIA est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il représente 10% du montant global du régime indemnitaire.

❖ **CONDITIONS DE VERSEMENT**

Le CIA fera l'objet d'un versement mensuel au prorata du temps de travail.

❖ **PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

ARTICLE 4 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'IFSE et le CIA pourront être attribués aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants indiqués dans les tableaux ci-dessous.

Catégorie A

Cadre d'emplois des attachés territoriaux			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Plafonds annuels retenus	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Directrice Générale des services	36 210 €	6 390 €
Groupe 2	Directrice adjointe	32 130 €	5 670 €
Groupe 3	Responsable de service	25 500 €	4 500 €
Groupe 4	Chargé de mission, adjoint au responsable de service	20 400 €	3 600 €

Cadre d'emplois des Educateurs de Jeunes Enfants			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Plafonds annuels retenus	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Chefs d'équipe	14 000 €	1 680 €
Groupe 2	Expertise et sujétions	13 500 €	1 620 €
Groupe 3	Fonctions d'exécution	13 000 €	1 560 €

Catégorie B

Cadre d'emplois des rédacteurs			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Plafonds annuels retenus	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Responsable de service	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de service. Fonction de pilotage, de coordination Expertise et sujétions particulières	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise	14 650 €	1 995 €

Cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Plafonds annuels retenus	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Responsable de service	9 000 €	1 230 €
Groupe 2	Expertise et sujétions	8 010 €	1 090 €

Catégorie C

Cadre d'emplois des adjoints administratifs			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Plafonds annuels retenus	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications particulières	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Expertise	10 800 €	1 200 €
Groupe 3	Fonctions d'exécution	10 260 €	1 140 €

Cadre d'emplois des adjoints techniques			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Plafonds annuels retenus	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications particulières	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Expertise	10 800 €	1 200 €
Groupe 3	Fonctions d'exécution	10 260 €	1 140 €

Cadre d'emploi des adjoints d'animation			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Plafonds annuels retenus	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications particulières	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Expertise	10 800 €	1 200 €
Groupe 3	Fonctions d'exécution	10 260 €	1 140 €

ARTICLE 5 : MODULATION DU RIFSEEP DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Ainsi, la modulation du RIFSEEP sera la suivante :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail :
 - Le RI est diminué de 1/30^{ème} par jour d'absence
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie
 - Le RI est diminué de 1/30^{ème} par jour d'absence
- En cas d'autorisation spéciale d'absence : jour pour mariage, naissance...
 - le RI est maintenu intégralement.
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité
 - le RI est maintenu intégralement.

Concernant les agents placés en situation de **temps partiel thérapeutique**, le régime indemnitaire sera versé au prorata du temps effectif de travail.

L'**exclusion temporaire de fonctions** est une période durant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération.

En l'absence de mention expresse du versement des primes à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 régissant la **suspension**, le Conseil d'État a jugé que les primes liées à l'exercice effectif des fonctions sont supprimées pendant la suspension (CE, 25 octobre 2002, MS, requête n° 237509). Mais le juge d'appel va plus loin en excluant le versement de toutes les primes, sans distinction, pendant cette période (CAA Marseille, 16 novembre 2004, commune d'Aubagne 00MA01794).

En l'absence de service fait, les jours de **grève** font l'objet d'une retenue sur la rémunération. Les faits de grève entraînent une retenue pour absence de service fait, qui est assise sur l'ensemble de la rémunération, y compris les primes et indemnités (CE 12 nov. 1975 n° 90611).

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de la date d'effet du RIFSEEP sont abrogées :

- la prime de fonctions et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire de représentation et de travaux supplémentaires (IFTRS),
- l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la commune en vertu du principe de parité, à l'exception de celles visées expressément à l'article 1er.

❖ CAS PARTICULIER DES AGENTS DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

Les agents de la filière Police municipale conservent à titre dérogatoire, et en l'absence de textes, le bénéfice de leur situation antérieure, à savoir :

- ➔ **L'indemnité spéciale mensuelle de fonction** des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale dans les conditions suivantes :
 - Chef de service de police municipale principal de 1re classe, principal de 2e classe et chef de service de police municipale à partir du 3e échelon : indemnité égale au maximum à 30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension ;
 - Chef de service de police municipale jusqu'au 2e échelon inclus : indemnité égale au maximum à 22 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension ;
 - Grades du cadre d'emplois des agents de police municipale : indemnité égale au maximum à 20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension.

- ➔ **L'indemnité d'administration et de technicité** dont le montant est déterminé par l'autorité territoriale qui ne peut dépasser 8 fois le montant de référence du grade considéré. Pour la commune de Velleron, le coefficient adopté varie de 1 à 8. Il est adopté individuellement pour chaque agent.

Les règles liées aux modalités de versement de ces deux indemnités sont identiques à celles contenues dans le RIFSEEP notamment en termes d'absentéisme, de cumul et de modulation des montants individuels.

- ➔ La prime annuelle d'un montant de 674 € bruts annuel par agent, versée sur les mois de paye de novembre, au prorata du temps de travail sur l'année N-1.

ARTICLE 7 : DATE D'EFFET

Conformément à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

Le présent règlement prendra effet au **1^{er} septembre 2022**. Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Fait à Velleron, le 13 septembre 2022

Le Maire,



Philippe ARMENGOL

Annexes :
Fiche de classement des fiches de poste

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

084-218401420-20220913-Delib22-120-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 16/09/2022

Affichage : 16/09/2022