**Modèle de délibération**

**Instaurant le RIFSEEP**

🕬 Les mots inscrits en italique et cet encadré doivent faire l’objet d’un choix et/ou être enlevés dans la version définitive de la délibération.

*Logo ou blason de la collectivité territoriale ou de l’établissement public*

*Nom du département*

*Nom de l’arrondissement*

*Nom de la collectivité territoriale ou de l’établissement public*

Délibération n° … *(Année)* – … *(n° d’ordre)*

**Instauration du RIFSEEP**

Séance du … (*jour / mois / année*)

L’an deux mil …, le … *(jour en chiffres)* du mois … *(mois en toutes lettres)* à … *(heure en toutes lettres)*, se sont réunis dans le lieu ordinaire de leurs séances les membres du *Conseil[[1]](#footnote-1) … de ou du[[2]](#footnote-2)* … *(dénomination de la collectivité territoriale ou de l’Etablissement)*, sous la présidence de *(Monsieur ou Madame) … (Prénom et Nom [nom en majuscule])*, *Maire ou Président/ Présidente*, dûment convoqués le … *(indiquer la date de la convocation).*

Nombre de conseillers en exercice : …

Nombre de conseillers présents : …

Formant la majorité des membres en exercice.

Procuration(s) : …

Absent(s) excusé(s) : …

Le secrétariat a été assuré par : … (Prénom et Nom de la personne)

*Monsieur ou Madame Le Maire ou le-la Président/Présidente* expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l’Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l’article L.714-4 du Code général de la fonction publique.

Il se compose :

* D’une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l’expertise (IFSE) tenant compte du niveau d’expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l’expérience professionnelle (part fixe) ;
* D’un complément indemnitaire tenant compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (part variable).

Dans ce cadre, *Monsieur ou Madame Le Maire ou le-la Président/Présidente* informe qu’une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de … (*nom de la collectivité territoriale ou de l’établissement public)* et instaurer l’IFSE et le CIA afin de remplir le (les) objectif(s) suivant(s) :

*Exemples d’objectifs* ***:*** *prendre en compte les évolutions réglementaires, adapter le régime indemnitaire aux évolutions de l’organigramme et reconnaître la spécificité de certains emplois, accompagner l’élaboration d’un projet d’administration et/ou d’une marque employeur, susciter l’engagement et valoriser l’expertise et l’expérience professionnelle attendus sur certains postes, renforcer l’attractivité de la collectivité ou de l’établissement, fidéliser les agents, favoriser une équité entre filières, etc.*

Ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d’emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception…), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

* D’en définir la date d’effet et les bénéficiaires,
* De déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
* D’en préciser les conditions d’attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d’absence, réexamen…).

Enfin, ce régime indemnitaire va se substituer à l’ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par la réglementation en vigueur.

Il est donc proposé au Conseil[[3]](#footnote-3) … d’approuver l’instauration du RIFSEEP au bénéfice des agents de … *(dénomination de la collectivité territoriale ou de l’établissement)*.

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2 *(+ articles spécifiques à la collectivité territoriale ou à l’EPCI concerné*)[[4]](#footnote-4),

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L714-4 à L.714-13,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l’application du 1er alinéa de l’article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d’équivalence entre les corps de l’Etat et les cadres d’emplois de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 modifié relatif à l’appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Vu l’arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l’article 5 du décret n° 2014-513 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’État,

Vu les arrêtés permettant l’application du RIFSEEP aux cadres d’emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d’équivalence entre les corps de l’Etat et les cadres d’emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

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 l’avis du Comité social territorial en date du … relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l’expérience professionnelle en vue de l’application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de … *(dénomination de la collectivité territoriale ou de l’établissement)*,

Vu le tableau des effectifs,

Considérantqu’il appartient à l’assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d’attribution des primes et indemnités de toute nature

Sur le rapport de *Monsieur/Madame le Maire ou le Président/La Présidente*, après en avoir délibéré, le Conseil[[5]](#footnote-5) …, (*indication des votes*) :

|  |  |
| --- | --- |
| *Nombre de suffrages exprimés :* |  |
| *Votes Pour :* |  |
| *Votes Contre :* |  |
| *Abstention :* |  |

**DÉCIDE**

**Article 1 : La composition**

D’instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel composé de deux parties :

* Une part fixe : L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l’exercice des fonctions et l’expérience professionnelle
* Une part variable : Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l’engagement professionnel et la manière de servir et le cas échéant aux résultats collectifs du service.

**Article 2 : Les agents bénéficiaires**

L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (I.F.S.E.) et le Complément indemnitaire annuel (CIA) sont versés 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 recrutés sur des emplois permanents à l’exception de ceux recrutés sur le fondement de l’article L.332-8 1° du Code général de la fonction publique.

Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

**Article 3 : Les cadres d’emplois bénéficiaires**

Les cadres d’emplois concernés par le RIFSEEP sont : … *(Mentionner les cadres d’emplois existants au tableau des effectifs dans la collectivité ou l’établissement) [[6]](#footnote-6)*

Les cadres d’emplois suivants ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP : … *(mentionner ceux sur lesquels la collectivité ou l’établissement a recruté des agents)*

* *Les professeurs et assistants d’enseignement artistique,*
* *Les policiers municipaux de catégorie A, B et C,*
* *Les garde-champêtres,*

Ces cadres d’emplois bénéficient d’un régime indemnitaire spécifique.

**Article 4 : Les groupes de fonctions**

Chaque cadre d’emplois est réparti en groupes de fonctions. Pour chaque cadre d’emploi le nombre de groupes de fonctions s’appuie sur :

* Le nombre déterminé par l’arrêté ministériel fixant le corps de référence au sein de la fonction publique d’Etat.
* L’organigramme, les fiches de postes et les critères fixés à l’article 5

**Article 5 : Le classement des emplois**

Les critères professionnels retenus pour le classement de chaque emploi dans les groupes de fonctions sont les suivants : *ces éléments sont donnés à titre indicatif. Il appartient à chaque collectivité ou établissement d’établir sa liste de critères.*

Critère professionnel n° 1 : Fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Indicateurs (exemples) : responsabilité d’encadrement direct et niveau d’encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination, responsabilité de projet ou d’opération, ampleur du champ d’action, influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

Critère professionnel n° 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l’exercice des fonctions

Indicateurs (exemples) : Connaissances (de niveau élémentaire à expertise), complexité des missions, niveau de qualification requis, temps d’adaptation, difficulté (exécution simple ou interprétation), autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers ou projets, diversité des compétences.

Critère professionnel n°3 : Sujétions particulières ou degré d’expositions au poste au regard de l’environnement professionnel

Indicateurs (exemples) : Vigilance, risque d’accident, risque d’agression verbale et/ou physique, risque de maladie, risque juridique et/ou financier, responsabilité d’un matériel ou d’un équipement, valeur du matériel utilisé, responsabilité relative à la sécurité et la santé, responsabilité financière, effort physique, tension mentale, nerveuse, confidentialité, travail isolé (ex : gardien d’un équipement), itinérance ou déplacements fréquents.

Conformément aux critères professionnels retenus ci-dessus, les emplois de *la collectivité ou de l’établissement* sont classés de la manière suivante :

Exemple :

|  |  |
| --- | --- |
| Cadre d’emplois d’attaché territorial | |
| Groupes de fonctions | **Emplois** |
| Groupe 1 | Direction d’une collectivité ou d’un établissement, secrétariat de mairie |
| Groupe 2 | Direction adjointe d’une collectivité, responsabilité de plusieurs services [directeur, responsable de pôle, etc.] |
| Groupe 3 | Responsable d’un service |
| Groupe 4 | Adjoint au responsable de service, chargé de mission, fonction d’expertise [juriste, suivi de délégataires, suivi de la dette, etc.], chef de projet, etc. |

**Article 6 : Les montants plafonds d’IFSE et de CIA**

Le montant individuel de l’I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps des fonctionnaires de l’Etat *(la collectivité ou l’établissement a la possibilité de fixer pour chaque groupe de fonctions des montants annuels maximaux inférieurs aux montants maximaux annuels réglementaires prévus).*

Le montant individuel du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps des fonctionnaires de l’Etat *(la collectivité ou l’établissement a la possibilité de fixer pour chaque groupe de fonctions des montants annuels maximaux inférieurs aux montants maximaux annuels réglementaires prévus).*

Ces montants individuels tiennent compte également des plafonds applicables aux agents bénéficiant d’une concession de logement pour nécessité absolue de service.

La part variable (CIA) ne peut excéder :[[7]](#footnote-7)

* … % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie A
* … % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie B
* … % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour la catégorie C

La somme des montants plafonds retenus pour chacune des deux parts (IFSE et CIA) du RIFSEEP ne doit pas dépasser le plafond global des deux parts, fixé pour les agents de l’Etat.

Le montant individuel est proratisé en fonction du temps de travail de l’agent

Au regard de ces éléments, les montants plafonds retenus pour chaque cadre d’emplois et groupes de fonctions sont les suivants : … ⭬ cf. le tableau des montants du RIFSEEP

*Le cas échéant,* **Article 7 :**

*Si l’assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires :*

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

**Article 7 : Les critères individuels**

**L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (I.F.S.E.) :**

Au regard de sa fiche de poste, l’autorité territoriale procède au rattachement de l’agent à un groupe de fonctions selon l’emploi qu’il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d’emplois définie par l’article 5 de la présente délibération

Le montant individuel de l’IFSE de chaque agent est déterminé par l’autorité territoriale en tenant compte :

* De son expérience professionnelle personnelle appréciée selon les critères recensés ci-dessous :
* Le parcours professionnel de l’agent avant sa prise de fonctions au sein de la collectivité ou l’établissement (nombre d’année, nombre d’employeurs, nombre et diversité des postes occupés, etc.),
* La capacité à exploiter l’expérience acquise (diffusion du savoir à autrui, force de proposition et d’initiative, etc.),
* Les formations suivies : le cas échéant distinguer selon le type de formation (intégration, professionnalisation, etc.), le niveau des formations, le nombre de jours de formation réalisés, préparation aux concours et examens professionnels, l’approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, l’appréciation de la montée en compétence, etc.),
* La connaissance de l’environnement du travail (connaissance de l’environnement territorial, fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
* La réalisation de travaux exceptionnels, l’adaptation à un évènement exceptionnel, ;
* La conduite et la réussite de projets,
* La prise en charge de fonctions de tutorat, mentorat, maître d’apprentissage, etc.
* Du groupe de fonction auquel est rattaché l’emploi qu’il occupe.

**Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)**

Il est lié à l’engagement professionnel et à la manière de servir. Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l’autorité territoriale.

L’autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel du groupe de fonctions de rattachement de l’emploi de l’agent figurant à l’article 6 de la présente délibération.

Son attribution repose sur les critères suivants :

Exemple :

Le montant attribué pourra être compris entre 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant en tenant compte des critères suivants :

* La réalisation des objectifs
* Le respect des délais d’exécution
* Les compétences professionnelles et techniques
* Les qualités relationnelles
* La capacité d’encadrement
* La disponibilité et l’adaptabilité

**Article 8 : Les modalités de versement**

**L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (I.F.S.E.) :**

L’IFSE sera versée mensuellement. Son montant est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l’agent est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L’attribution du montant individuel et annuel de l’IFSE fait l’objet d’un arrêté de l’autorité territoriale.

**Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)**

Le complément indemnitaire annuel fera l’objet d’un versement en une seule fois *(ou en deux fractions => dans ce cas il convient d’indiquer la périodicité de versement des 2 fractions)* et ne sera pas reconductible automatiquement d’une année sur l’autre.

Son montant estattribué en totalité indépendamment de la situation de l’agentlorsque ce dernier est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L’attribution du montant individuel de CIA fait l’objet d’un arrêté de l’autorité territoriale.

**Article 9 : Le maintien à titre personnel**

*Le cas échéant* Dans l’éventualité où le montant de l’attribution individuelle d’un agent se trouverait diminué du fait de l’application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire du corps des agents de l’Etat servant de référence ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu.

*(Le cas échéant)*Conformément à l’article L.714-9 du Code général de la fonction publique, le RIFSEEP perçu dans son ancienne collectivité ou établissement est maintenu, à titre individuel, et s’il y a intérêt, à l’agent recruté suite à une réorganisation prévue par les articles L.5111-1 à L.5915-3 du Code général des collectivités territoriales.

Le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise *et le cas échéant du complément indemnitaire individuel* jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu à l'article 8.[[8]](#footnote-8)

Par dérogation à la limite résultant de l'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération mis en place avant le 28 janvier 1984, sont maintenus au profit de l'ensemble des agents publics, puisqu’ils sont pris en compte dans le budget de la … *(dénomination de la collectivité ou de l’établissement).*

*Le cas échéant, uniquement pour les établissements publics rattachés à une collectivité territoriale :* les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus à titre individuel lors de l'affectation d'un agent de … *(dénomination de la collectivité territoriale)* vers … *(dénomination de l’établissement public)* qui lui est rattaché,

*Le cas échéant, uniquement pour les collectivités territoriales auxquelles sont rattachés des établissements publics :* les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus à titre individuel lors de l'affectation d'un agent de … *(dénomination de l’établissement public)* vers … *(dénomination de la collectivité territoriale)* à laquelle il est rattaché.

*Uniquement pour les EPCI :* Les agents bénéficient d’un maintien, à titre individuel, des avantages acquis en application de l'article L. 714-11 du Code général de la fonction publique (avantages acquis ayant le caractère de complément de rémunération mis en place avant le 28 janvier 1984) lorsqu’ils sont affectés dans l’établissement et bénéficiaient desdits avantages au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune membre de l'établissement public de coopération intercommunale.

*Uniquement pour les syndicats mixtes :* Les agents bénéficient d’un maintien, à titre individuel, des avantages acquis en application de l'article L. 714-11 du Code général de la fonction publique (avantages acquis ayant le caractère de complément de rémunération mis en place avant le 28 janvier 1984) lorsqu’ils sont affectés dans l’établissement et bénéficiaient desdits avantages au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune ou un établissement public de coopération intercommunale membre de l'établissement du syndicat.

**Article 10 : Le réexamen**

Le montant annuel de l’IFSE attribué à l’agent fera l’objet d’un réexamen obligatoire par l’autorité territoriale :

* En cas de changement de fonctions,
* Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l’environnement de travail et des procédures, l’amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, …).
* En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d’une promotion interne.

La revalorisation éventuelle du montant de l’IFSE au vu de l’expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l’autorité territoriale par arrêté.

*Le cas échéant,* Le montant annuel de l’IFSE attribué à l’agent fera l’objet d’un réexamen facultatif par l’autorité territoriale :

* En cas de défaut avéré de capacité d’encadrement et/ou de coordination d’équipe
* En cas d’absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques exigés par l’emploi occupé
* En cas de manquements avérés en termes de conduite de projets
* En cas de défauts récurrents et constatés d’expertise technique
* En cas d’absence de démarche de formation, d’accroissement de compétences ou d’approfondissement des connaissances professionnelles

La diminution éventuelle du montant de l’IFSE au vu des critères retenus ci-dessous sera décidée par l’autorité territoriale par arrêté.

**Article 11 : Le maintien lors des absences pour maladie, accident, maternité, paternité, adoption**

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l’Etat et des magistrats de l’ordre judiciaire :

* Lors des congés de maladie ordinaire, du CITIS et du temps partiel thérapeutique, le montant de l’I.F.S.E. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement et le montant du CIA n’est pas réduit au prorata des périodes d’absence
* Lors des congés annuels et des congés pour maternité, paternité, accueil de l’enfant ou adoption, les montants de l’IFSE et du CIA ne sont pas réduits au prorata des périodes d’absence, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.
* Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant de l’I.F.S.E. est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d’1/30ème du montant de l’IFSE sera opérée pour chaque jour d’absence*.* Toutefois, lorsqu’un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l’agent.

Une retenue d’1/30ème du montant d’IFSE sera opérée pour chaque jour de carence, décompté à un agent au titre des dispositions de l’article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

**Article 12 : La compatibilité des autres primes et indemnités**

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

A l’inverse, le RIFSEEP est cumulable avec : *il convient de recenser les primes instaurées dans la collectivité ou l’établissement parmi celles mentionnées ci-dessous et d’indiquer la délibération qui les régit. Exemple :* Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération régies par l’article L.714-11 du Code général de la fonction publique ⭬ *voir délibération   
n° … en date du … ;*

* Les primes régies par l’article L.714-11 du Code général de la fonction publique (prime annuelle, 13è mois)
* La prime spéciale d’installation
* La prime d’intéressement à la performance collective
* Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
* L’indemnité d’astreinte
* L’indemnité d’intervention
* L’indemnité de permanence
* L’indemnité horaire pour travail normal de nuit
* L’indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés
* L’indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
* L’indemnité pour travail dominical régulier
* L’indemnité pour service de jour férié
* La prime de technicité allouée aux opérateurs
* L’indemnité pour utilisation d’une langue étrangère
* L’indemnité spéciale de risques pour les agents des parcs zoologiques communaux chargés de donner des soins aux animaux sauvages
* L’indemnité de panier
* L’indemnité de chaussures et de petits équipements
* L’indemnité de sujétions horaires
* L’indemnité de surveillance de cantines et d’études surveillées
* L’indemnité de gardiennage des églises communales
* L’indemnité des agents des services municipaux d’inhumation
* L’indemnité d’utilisation d’outillage personnel
* La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours),
* L’indemnité de mission
* L’indemnité d’intérim
* L’indemnité de stage
* L’indemnité pour fonctions itinérantes
* L’indemnité pour frais de transport des personnes
* L’indemnité de changement de résidence
* La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
* L’indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
* L’indemnité de secrétaire de commission de propagande des élections législatives, régionales, départementales et municipales
* La prime Grand âge
* La rémunération reçue à l’occasion d’une activité accessoire
* L’indemnité de secrétaire de syndicat
* L’indemnité de télétravail
* L’indemnité de départ volontaire
* L’indemnité de rupture conventionnelle
* L’indemnité de congés annuels non pris
* L’indemnité de congés annuels non pris du fait de la maladie
* L’indemnité de licenciement
* L’indemnité de précarité

Le RIFSEEP est automatiquement cumulable avec :

* Le complément de traitement indiciaire
* Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d’achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.),
* La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

En conséquence, il est convenu, à compter de la date mentionnée à l’article 13 :

* D’interrompre le versement de : … *Préciser les primes et indemnités versées précédemment et remplacées par le RIFSEEP*
* D’abroger, à cette date, les dispositions correspondantes dans les délibérations n°… en date du …

**Article 13 : L’inscription au budget**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits chaque année au budget principal *(ou annexe)*

**Article 14 : La date d’effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au …/…/ 2…[[9]](#footnote-9).

**Article 15 : Les mesures d’application**

Que *Monsieur/Madame le Maire ou le Président/La Présidente* est *chargé(e)* de prendre toutes les mesures nécessaires à l’exécution de la présente délibération

Fait et délibéré en séance

Le … *(date de la séance)*

Affichée le : … *(date)*

OU Publiée le : … *(date)*

Transmise au Représentant de l’État le : … *(date)*

*Monsieur ou Madame le Maire ou le-la Président*/*Présidente* certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu’il peut faire l’objet d’un recours auprès du Tribunal Administratif d’Orléans, situé 28 rue de la Bretonnerie, 45057 Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l’État. Le tribunal administratif peut être saisi par l’application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet http://telerecours.fr

Le *Maire ou le-la Président/Présidente*

*NOM Prénom*

Le … *(date)*

1. *Municipal/départemental/ régional/syndical/ communautaire/métropolitain/d’administration* [↑](#footnote-ref-1)
2. *La commune, département, la Région, la Métropole, la communauté urbaine, la communauté d’agglomération, la communauté de communes, le syndicat* [↑](#footnote-ref-2)
3. *Municipal/départemental/ régional/syndical/ communautaire/métropolitain/d’administration* [↑](#footnote-ref-3)
4. *Commune : L2121-12 + L2121-29, Département : L3211-1, Région L4221-1 EPCI (toutes les intercos) L.5211-1, Syndicats mixtes cf. EPCI + L.5711-1, Communauté urbaine cf. EPCI + L.5215-19 ; Les articles sont inscrits dans l’ordre numérique !* [↑](#footnote-ref-4)
5. *Municipal/départemental/ régional/syndical/ communautaire/métropolitain/d’administration* [↑](#footnote-ref-5)
6. *⭬* [*cf. fiche les cadres d’emplois de la fonction publique territoriale*](https://www.cdg45.fr/wp-content/uploads/2022/10/FP-Les-cadres-demplois-de-la-FPT.pdf) *pour connaître la liste des cadres d’emplois de la fonction publique territoriale* [↑](#footnote-ref-6)
7. Rappel : pour la fonction publique d’Etat, il est préconisé que le CIA n’excède pas :

   15 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie A

   12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B

   10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C.

   Ces pourcentages sont donnés à titre indicatif et ne s’imposent pas aux collectivités territoriales et à leurs établissements. [↑](#footnote-ref-7)
8. *Cette disposition s’applique uniquement lorsque le RIFSEEP entre en vigueur au sein de la collectivité ou l’établissement.* [↑](#footnote-ref-8)
9. *La date d’effet doit tenir compte de la date de publication et de la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité.* [↑](#footnote-ref-9)