



**PROPOSITION DE MODELE DE
DELIBERATION INSTAURANT LE REGIME INDEMNITAIRE
DE FONCTIONS DE SUJETIONS D'EXPERTISE ET
D'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)
A ADAPTER A VOTRE COLLECTIVITE**

Nombre de membres

NOM DE LA COLLECTIVITE OU
DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Nombre de présents

Séance du

Pouvoirs :

Nombre d'absents

L'an deux mil,(date) à h (heures), le Conseil Municipal (ou conseil communautaire, conseil syndical, conseil d'administration) dûment convoqué le s'est réuni sous la présidence de, Maire (ou Président).

Quorum

Etaient présents

-
-
-

Pouvoirs :

-
-

Absents excusés :

-
-

Absent :

-

Secrétaire de séance

-

Assistait également

-

Délibération n°.....

Conseil Municipal (ou autre)

Séance du

Objet : MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Exposé de Monsieur le Maire

Le Maire rappelle à l'assemblée qu'en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire de ses agents dans la limite de celui dont bénéficient les différents services d'Etat.

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 la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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 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 les arrêtés du _____

Vu l'avis du Comité Technique n° _____ en date du _____

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant : elles se distinguent, en cela, des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire et éventuellement le supplément familial servis aux agents territoriaux.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et le cas échéant, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par décret. Le RIFSEEP ne pourra donc pas se cumuler avec l'IAT, l'IFTS, l'IEMP ...et à vocation à se substituer à l'ensemble de ces primes.

Commentaire [CR1]: ✓ Cf. tableaux récapitulatifs des montants maximum du RIFSEEP qui indique les arrêtés ministériels de référence – accessible sur notre site Internet – accès extranet : rubriques « documentation » / « rémunération, régime indemnitaire, frais de déplacement, NBI » / « régime indemnitaire » pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et transposable au cadre d'emplois des _____ (à reproduire pour chaque cadre d'emplois concerné)

Le Maire propose au Conseil municipal d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères et modalités d'attribution au sein de la collectivité.

I – LES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- ✓ les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité.
- ✓ les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel dans la collectivité -

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont

- ❖ les administrateurs territoriaux
- ❖ les attachés territoriaux
- ❖ les secrétaires de mairie
- ❖ les rédacteurs territoriaux
- ❖ les adjoints administratifs territoriaux
- ❖ les conseillers socio-éducatifs territoriaux
- ❖ les assistants socio-éducatifs territoriaux
- ❖ les animateurs territoriaux
- ❖ les adjoints d'animation territoriaux
- ❖ les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- ❖ les opérateurs des activités physiques et sportives
- ❖ les agents sociaux territoriaux
- ❖ les ATSEM

En attente des cadres d'emplois techniques

II – L'INSTAURATION DE L'IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Elle est liée au poste de l'agent, le cas échéant, et à son expérience professionnelle (et non au grade).

Les montants de l'IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1) La détermination des groupes de fonctions

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

- ❖ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (critère réglementaire)

Propositions d'indicateurs communes moyennes	Propositions d'indicateurs communes rurales
<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisissez un élément. 2. Choisissez un élément. 3. Choisissez un élément. 4. Choisissez un élément. 5. Choisissez un élément. <p>Autres indicateurs : à compléter si besoin</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.responsabilité d'encadrement direct 2. ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) <p>Autres indicateurs à compléter si besoin</p>

- ❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire)

❖

Commentaire [CR2]: ✓ Si vous souhaitez que les agents contractuels bénéficient du régime indemnitaire, vous devez, en effet, le prévoir expressément dans votre délibération et vous pouvez, le cas échéant, prévoir, une ancienneté de services à détenir au sein de la collectivité pour bénéficier de l'IFSE correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi (par exemple : 3 mois ou 6 mois ou ...) ; et vous pouvez, le cas échéant, prévoir, une ancienneté de services à détenir au sein de la collectivité pour bénéficier, en cas d'instauration du CIA (par exemple : 3 mois ou 6 mois ou ...) ;

Commentaire [CR3]: ✓ (sélectionner les cadres d'emplois concernés dans votre collectivité) :

Propositions d'indicateurs communes moyennes	Propositions d'indicateurs communes rurales
1. complexité des tâches du poste 2. niveau de qualification/diplôme requis 3. temps d'adaptation 4. autonomie initiative 5. diversité des projets, des tâches, des dossiers Autres indicateurs : à compléter si besoin	1. connaissances élémentaires à expert requise 2. difficulté (exécution simple ou analyse et interprétation) 3. autonomie initiative Autres indicateurs à compléter si besoin

❖ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (critère réglementaire)
❖

Propositions d'indicateurs communes moyennes	Propositions d'indicateurs communes rurales
1. responsabilité sur la sécurité d'autrui 2. Itinérance (activité multi sites, mobilité géographique etc.) 3. confidentialité Autres indicateurs : à compléter si besoin	1. responsabilité sur la sécurité d'autrui 2. itinérance (activité multi sites, mobilité géographique etc.) 3. relations internes externes Autres indicateurs à compléter si besoin

2) La détermination des groupes et des montants plafonds

Monsieur le Maire (Président), propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :



Accéder au tableau récapitulatif des montants plafonds IFSE : **annexe 2-1**

Commentaire [CR4]: ✓ Exemple de classification des postes (représentatif des types de postes existants dans les collectivités de moins de 50 agents) : à adapter à chaque collectivité
Montants plafonds maximum : montants plafonds prévus à l'Etat ;

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS DE L'IFSE (facultatif)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE
CAT A	ATTACHES TERRITORIAUX /CADRE D'EMPLOIS DES SECRETAIRES DE MAIRIE		
GROUPE 1	Direction générale des services		36 210€
GROUPE 2	Directeur plusieurs services ; direction adjointe		32 130€
GROUPE 3	Responsable de service ou de structure,		25 500€
GROUPE 4	Chargé de mission/expertise/adjoint au responsable de service/fonction de coordination de pilotage Secrétaire de Mairie		20 400€

CAT B	REDACTEURS EDUCATEUR DES APS ANIMATEUR	
GROUPE 1	Chef de service ou structure,	17 480€

GROUPE 2	coordonnateur, secrétaire de mairie	16 015€
GROUPE 3	Instruction avec expertise, animation	14 650€
CAT C	ADJOINT ADMINISTRATIF, AGENTS SOCIAUX, ATSEM, ADJOINT D'ANIMATION, OPERATEURS DES APS	
GROUPE 1	Chef d'équipe/ gestionnaire comptable, MP, urbanisme, assistante de direction, agent d'état civil, Secrétaire de mairie,	11 340€
GROUPE 2	Agent d'exécution et autre, agent administratif	10 800€

3) La prise en compte de l'expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l'IFSE :



Pour faire le point sur l'intérêt de prendre en compte l'expérience professionnelle : **Annexe 2- 2**

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

1. Capacité à exploiter l'expérience acquise :

indicateur 1 : Diffusion de son savoir à autrui - partage des connaissances

indicateur 2 : force de proposition

2. Connaissance de l'environnement de travail :

indicateur 1 : relation avec des partenaires extérieurs, le public

indicateur 2 : maîtrise des circuits de décisions ainsi que d'éventuelles étapes de consultation

indicateur 3 : relation avec les élus

indicateur 4 : maîtrise du fonctionnement de la collectivité (organigramme, circuit courrier, hiérarchie etc.)

3. approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence :

indicateur 1 : obtention d'un diplôme par la VAE, formation certifiante

indicateur 2 : nombre d'années passées dans un poste équivalent, dans le poste, nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques demandées

indicateur 3 : réussite d'un concours, d'un examen professionnel

4. Consolidation des conditions d'exercice des fonctions :

indicateur 1 : montée en autonomie

indicateur 1 : développement de la polyvalence

indicateur 3 : savoir gérer les dossiers complexes, les impondérables, un évènement exceptionnel

Commentaire [CR5]: Les critères ci-dessous sont proposés à titre indicatif ; ils doivent être en tout état de cause différents de la prise en compte de l'ancienneté et de la manière de servir.

indicateur 4 : être multi compétence

indicateur 5 : savoir travailler en transversalité

5. Formation suivies :

indicateur 1 : nombre de formations réalisées

indicateur 2 : volonté de l'agent d'y participer

indicateur 3 : au regard de la diffusion des connaissances acquises auprès des collègues de travail

indicateur 4 : capacité à réutiliser les connaissances acquises en formation

1) Le réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins 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 grade à la suite d'une promotion.

2) La périodicité de versement :

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un 12ème du montant annuel individuel.

L'augmentation du montant individuel de l'IFSE sera au maximum de% par an.

III – L'INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - part facultative du RIFSEEP :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1) Les critères d'attribution du CIA :

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle appréciée lors de l'entretien professionnel.

Il sera déterminé en tenant compte des critères fixés dans le cadre de l'entretien professionnel.

Plusieurs scénarios possibles :

2) Les montants du CIA :

Commentaire [CR6]: Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique, notamment en l'absence de changement de poste.

Commentaire [CR7]: En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération peut envisager un versement annuel ou en deux fraction (définir les modalités et les mois de versement).

Commentaire [CR8]: - Prise en compte uniquement de certains indicateurs parmi ceux arrêtés pour l'entretien professionnel
Exemple :
Capacité à faire des propositions,
Capacité à travailler en équipe
Prise d'initiative
- Prise en compte de l'ensemble des indicateurs prévus dans la grille du compte rendu de l'entretien professionnel, dans les quatre thèmes réglementaires
- Utilisation de l'appréciation générale littérale du compte rendu (attention à prévoir la possibilité d'harmonisation par la hiérarchie)
- Utilisation du critère relatif à l'atteinte des objectifs, bonus accordé en fonction d'un autre indicateur (participation à un projet etc.); délicat pour les collectivités ne fonctionnant pas en mode projet/management par objectif; pré requis obligatoire



Accéder au tableau récapitulatif des montants plafonds du CIA applicables à l'Etat : **Annexe 2-1**

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA
CAT A	ATTACHES TERRITORIAUX /CADRE D'EMPLOIS DES SECRETAIRES DE MAIRIE	
GROUPE 1	Direction générale des services	6390
GROUPE 2	Directeur plusieurs services ; direction adjointe	5670
GROUPE 3	Responsable de service ou de structure,	4500
GROUPE 4	Chargé de mission/expertise/adjoint au responsable de service/fonction de coordination de pilotage Secrétaire de Mairie	3600
CAT B	REDACTEURS EDUCATEUR DES APS ANIMATEUR	
GROUPE 1	Chef de service ou structure,	2380
GROUPE 2	coordonnateur, secrétaire de mairie	2185
GROUPE 3	Instruction avec expertise, animation	1995
CAT C	ADJOINT ADMINISTRATIF, AGENTS SOCIAUX, ATSEM, ADJOINT D'ANIMATION, OPERATEURS DES APS	
GROUPE 1	Chef d'équipe/ gestionnaire comptable, MP, urbanisme, assistante de direction, agent d'état civil, Secrétaire de mairie,	1260
GROUPE 2	Agent d'exécution et autre, agent administratif	1200

3) Les modalités d'attribution du CIA :

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus, et se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Commentaire [CR9]: Modalités d'attribution laissées au libre choix de la collectivité



Exemples de modalités d'attribution : **Annexe 2 - 3**

4) Les modalités de réexamen :

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans après l'entretien professionnel.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique.

5) La périodicité de versement :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Commentaire [CR10]: Versement en une seule fois, ou mensuel, ou en deux fractions ; Définir les modalités et les mois de versement en cas de versement non mensuel.

IV – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET, EN CAS D'INSTAURATION, DU CIA :

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 applicable aux agents de l'État ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire stipule que :

✓ les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés annuels, de congés de maladie ordinaire, de congés pour accident de service, pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, de congés de maternité, d'adoption et de paternité.

✓ les primes et indemnités sont, par contre, supprimées en cas de congé de longue durée ou de longue maladie. Par contre, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises (article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010).

Le système de maintien des primes pendant les congés arrêté localement ne peut pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État. Une collectivité ne peut pas prévoir le versement des primes tout au long d'un congé de longue maladie (CLM), d'un congé de grave maladie (CGM) ou d'un congé de longue durée (CLD).

De ce fait une collectivité peut si elle le souhaite :

- ✓ prévoir des conditions équivalentes à celles de l'Etat,
- ✓ ou supprimer le régime indemnitaire durant les congés autres que CLM, CGM et CLD. Elle devra obligatoirement le supprimer pour les CLM, CGM et CLD.

Cas d'un maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- ✓ congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- ✓ congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,
- ✓ accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,
- ✓ formation,
- ✓ ...
- ✓

Cas d'un maintien partiel du régime indemnitaire :

❖ **En matière de congé de maladie ordinaire (CMO) le conseil municipal (ou autre) a plusieurs alternatives comme celles exposées ci-dessous (au choix de la collectivité) :**

Le conseil municipal :

✓ soit décide de maintenir les primes et indemnités aux agents en congé de maladie ordinaire ; le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement.

✓ soit décide de prévoir un délai de carence de jours cumulés (par exemple : un mois) sur l'année civile peut être prévu dans la délibération. Au-delà, le régime indemnitaire est supprimé au prorata du nombre de jours non travaillés.

Si l'organe délibérant décide de prévoir un délai de carence supérieur au droit à versement à plein traitement (pour rappel : CMO : 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi traitement), la collectivité peut ajouter une phrase de ce style : le régime indemnitaire suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire : ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé.

✓ soit décide de supprimer le régime indemnitaire en cas de congé de maladie ordinaire.

❖ **Durant un temps partiel thérapeutique le conseil municipal (ou autre) a plusieurs alternatives comme celles exposées ci-dessous (au choix de la collectivité) :**

Commentaire [CR11]: Les règles de maintien ou d'interruption du versement des primes et des indemnités doivent être définies par la délibération relative au régime indemnitaire propre à chaque collectivité.

Si aucune condition de suspension n'est indiquée dans la délibération, c'est la jurisprudence en vigueur qui s'appliquera à savoir : lorsque les fonctions ne sont plus exercées notamment en cas de congés de toute nature (congés annuels, maladie ...), les indemnités et primes qui y sont liées ne sont en principe plus attribuables : CE n°221334 du 10/01/03 : Ministre de l'intérieur contre M. Laureau et CAA de Marseille n°00MA01794 du 16 novembre 2004 : commune d'Aubagne.

Toutefois, si la collectivité a prévu par délibération un maintien total ou partiel des primes, ce sont les modalités de versement du régime indemnitaire définies localement qui s'appliqueront.

Le conseil municipal :

- ✓ soit décide de maintenir intégralement les primes et indemnités aux agents placés à temps partiel thérapeutique.
- ✓ soit décide de maintenir les primes et indemnités au prorata de durée de service.

❖ En matière de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD) ou de congé de grave maladie (CGM), le conseil municipal (ou autre) doit se référer aux dispositions applicables aux agents de l'Etat (en référence au décret n°2010-997 du 26 août 2010) :

NB : Le congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie part du jour où la maladie qui le justifie est médicalement constatée pour la première fois. Si l'agent était en congé de maladie ordinaire ou de longue maladie à ce moment-là, la partie du congé qui suit le constat est transformée en congé de longue maladie ou de longue durée (article 25 du décret n°87-602 du 30/07/87).

Le congé de maladie ordinaire peut donc être transformé en congé de longue maladie si la pathologie de l'agent le justifie et après avis du comité médical.

Vous devez donc bien réfléchir à vos conditions de maintien et/ou de suspension du régime indemnitaire en tenant compte de cette disposition afin que les agents de votre collectivité n'aient pas à reverser une partie de leur régime indemnitaire en cas de transformation du congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie ou de grave maladie.

✓ En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

❖ **Suspension du régime indemnitaire :**

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève, de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

NB : les possibilités énoncées ci-dessus ne sont données qu'à titre d'exemples : chaque collectivité devra réfléchir à ses propres conditions de maintien et/ou de suspension du régime indemnitaire selon les choix déterminés par l'organe délibérant.

V – LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne se cumule pas avec :

- ✓ l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- ✓ l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- ✓ la prime de service et de rendement (PSR)
- ✓ l'indemnité spécifique de service (ISS)
- ✓ la prime de fonction et de résultat (PFR) – abrogé au 31 décembre 2015
- ✓ ...

Le RIFSEEP se cumule avec :

- ✓ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ les dispositifs d'intéressement collectif,
- ✓ les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✓ l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- ✓ l'indemnité d'astreinte et d'intervention
- ✓ l'indemnité de permanence
- ✓ la prime de responsabilité versée (emplois fonctionnels)
- ✓ les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ...
- ✓ l'indemnité de régie d'avances et de recettes.

VI – CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence et les coefficients seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

VII – CLAUSE DE SAUVEGARDE (le cas échéant)

Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

VIII – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au :

IX – CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

X – LA TRANSITION ENTRE L'ANCIEN ET LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE (le cas échéant)

Dans l'hypothèse où l'ensemble des effectifs d'une collectivité relèverait des cadres d'emplois transposables au 1^{er} janvier 2016, la collectivité aura la possibilité d'abroger la ou les délibérations instaurant son ancien régime indemnitaire.

Toutefois, les collectivités comptant dans leur effectifs des grades non encore ou pas concernés par cette réforme (filière police, culturelle, technique, sportive ...) devront conserver en l'état les régimes indemnitaires de ces agents dans l'attente de la parution des textes dès lors que la collectivité décide d'instituer le RIFSEEP pour les cadres d'emplois déjà concernés.

Dans ce cas, il est alors conseillé, dans un souci de lisibilité, d'abroger votre ou vos délibérations et de prendre une délibération sur le RIFSEEP et d'établir une nouvelle délibération sur les primes ou indemnités pour les cadres d'emplois non encore transposables au RIFSEEP.

Au moment de la parution des décrets transposables, une nouvelle délibération relative au RIFSEEP devra être prise afin d'intégrer les nouveaux cadres d'emplois concernés.

Il convient d'abroger la (ou les) délibération(s) suivante(s) :

✓ délibération n° _____ en date du _____ instaurant la prime de fonctions et de résultats (la PFR étant de toute façon abrogée au 1^{er} janvier 2016)

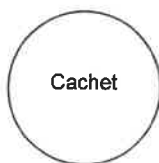
✓ délibération n° _____ en date du _____ instaurant _____

✓ ...

Le Conseil Municipal (ou autre assemblée), après en avoir délibéré, décide à l'unanimité / à la majorité (.... voix pour, voix contre, voix d'abstentions) :

- le cas échéant, d'abroger la ou les délibérations suivantes (voir point X)
- d'instaurer l'IFSE et le cas échéant le CIA,
- d'instituer les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et/ou de suspension énoncés ci-dessus,
- d'inscrire les crédits nécessaires,
- d'autoriser l'autorité territoriale (Maire ou Président) à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

Le Maire (ou Président),



Commentaire [CR12]: Un texte réglementaire peut dans certains cas fixer des montants de référence ou des taux inférieurs à ceux votés au sein de la collectivité. Le maintien à titre personnel de taux antérieurs plus élevés pourrait, le cas échéant, être envisagé sur le fondement d'une délibération prise en application du 3ème alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Commentaire [CR13]: (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité, en application du principe de non rétroactivité de la délibération)

..... (Nom et Prénom)

Certifié exécutoire compte tenu de
La transmission en préfecture (ou sous préfecture) le : .../.../.....
La publication le : .../.../.....

Le Maire (ou le Président ou le cas échéant la personne ayant délégation de signature),
..... (Nom et Prénom)