



Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

RIFSEEP

*Livret réalisé dans le cadre du groupe de travail régional Languedoc
Roussillon/Midi Pyrénées avec la collaboration des CDG 11, 31, 34, 48, 65, 81*

SEPTEMBRE 2018

Sommaire

Préambule	3
Références réglementaires	4
Introduction	6
1. Définition du régime indemnitaire	6
2. Objectifs du régime indemnitaire	6
3. Les grands principes du régime indemnitaire	7
La libre administration des collectivités territoriales	7
Le principe de légalité	7
Le principe d'égalité	7
Le principe de parité	8
4. Les acteurs du régime indemnitaire	8
L'assemblée délibérante	8
L'autorité territoriale	8
Les bénéficiaires	8
Le Comité Technique (CT)	9
Les différents contrôles	9
Application du RIFSEEP dans la FPT	9
L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)	12
Le complément indemnitaire annuel (CIA)	13
Montants réglementaires	15
Cumuls possibles	17
RIFSEEP ET INDISPONIBILITES PHYSIQUES	18
1. Absence d'indications relatives aux indisponibilités dans la délibération	18
2. Application du décret n°2010-997 du 26 août 2010	18
3. Application de règles propres à la structure au titre de la libre administration	19
RIFSEEP ET AUTRES ABSENCES	21
Procédure de mise en place	21
Annexes	23

Préambule

Le document qui suit est issu de la collaboration des CDG 11, 31, 34, 48, 65 et 81 soucieux d'offrir aux collectivités territoriales et établissements publics le soutien nécessaire à la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

Ce document a été établi à partir de la réglementation applicable dans la fonction publique de l'Etat. En l'absence de textes de mise en œuvre propres à la fonction publique territoriale, certains éléments de cette présentation sont toujours en questionnement et donc non définitifs.

Chaque collectivité territoriale et établissement public définira le régime indemnitaire le mieux adapté à ses propres objectifs de rétribution du travail réalisé, à ses ressources (tant humaines que financières), à son organisation et à sa culture interne.

Références réglementaires

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

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 dans certaines situations de congés

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

Décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513

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, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 22 décembre 2015 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat

Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale

Circulaire du 13 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale

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

Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret no 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

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Introduction

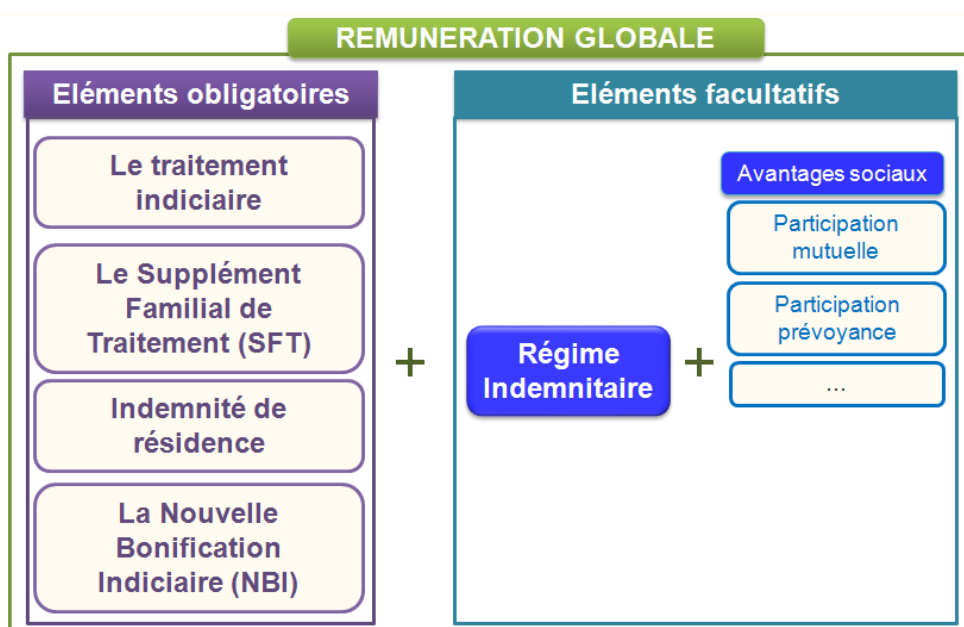
1. Définition du régime indemnitaire

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.



2. Objectifs du régime 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 général des services, 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 de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (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.

Si ce dispositif de maintien applicable aux agents de l'Etat n'a pas été transposé aux agents territoriaux, et à défaut d'être automatiquement transposable, il peut néanmoins servir de référence aux collectivités territoriales et établissements publics.

En vertu du principe de parité, les conditions de maintien ne peuvent pas être plus favorables.

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, les conditions de maintien peuvent être plus défavorables.

3. Les grands principes du régime 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 collectivité territoriale ou un établissement public 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 collectivité territoriale ou d'un établissement public, 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.

Le principe de parité

L'assemblée délibérante doit respecter les limites imposées par le principe de parité, c'est-à-dire que les dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat constituent un plafond au-delà duquel l'assemblée délibérante ne peut aller.

Ainsi, le principe de parité constitue un plafond mais non pas un objectif d'équivalence entre les fonctions publiques : si ce principe oblige à ne pas aller au-delà des avantages de ceux qui sont attribués aux fonctionnaires, les collectivités et établissements peuvent par contre subordonner le bénéfice du régime indemnitaire à des conditions plus strictes que celles qui sont applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 définit pour chaque cadre d'emplois de la FPT un corps de référence de la FPE.

Par exemple, le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux correspond au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer.

Fonction Publique Territoriale Cadre d'emplois et grades concernés	Fonction Publique de l'Etat Corps et grades équivalents
Rédacteurs territoriaux :	Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer :
- Rédacteur principal de 1ère classe	- Secrétaire administratif de classe exceptionnelle
- Rédacteur principal de 2ème classe	- Secrétaire administratif de classe supérieure
- Rédacteur	- Secrétaire administratif de classe normale

4. Les acteurs du régime 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 peut 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 (cf. page 14).

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.

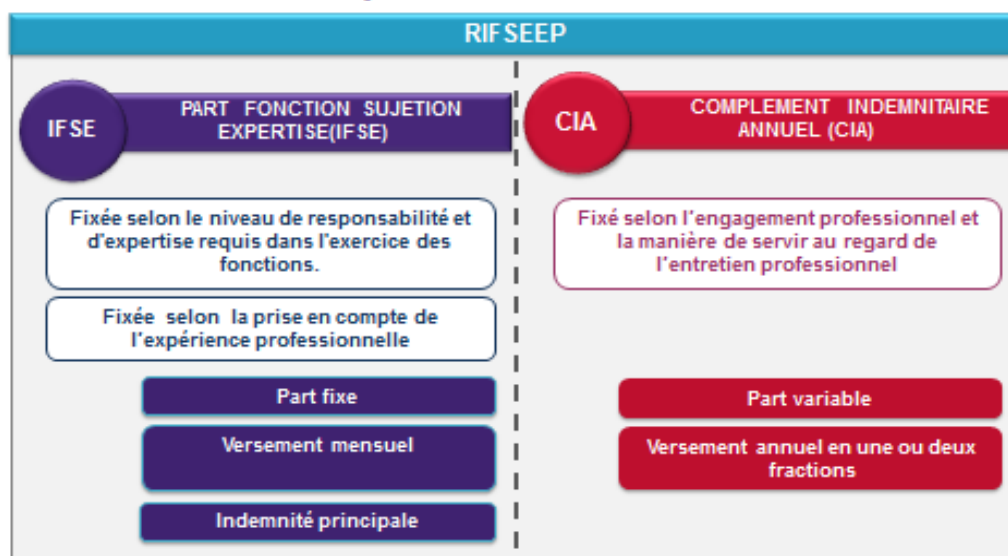
Application du RIFSEEP dans la FPT

[\(articles 1, 6, 7, 8 et 9 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014\)](#)

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.



Des arrêtés fixent la liste des corps et emplois bénéficiant de cette prime. Cette nouvelle prime est donc transposable dans la FPT dès la parution des textes réglementaires donnant des équivalences entre la Fonction Publique de l'Etat (FPE) et la FPT. Chaque cadre d'emplois bénéficie de ce régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence à l'Etat.

Ce nouveau régime indemnitaire est d'ores et déjà applicable au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux depuis le 1^{er} juillet 2015.

La transposition à la FPT du RIFSEEP est d'ores et déjà possible pour les cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- secrétaires de mairie ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- conseillers socio-éducatifs territoriaux ;
- assistants socio-éducatifs territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- agents sociaux territoriaux ;
- éducateurs territoriaux des APS ;
- opérateurs territoriaux des APS ;
- animateurs territoriaux ;
- adjoints d'animation territoriaux ;
- adjoints territoriaux du patrimoine ;
- adjoints techniques territoriaux ;
- agents de maîtrise territoriaux ;
- conservateurs du patrimoine ;
- conservateurs de bibliothèques ;
- attaché de conservation du patrimoine ;
- bibliothécaires ;
- assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- médecins.

Le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 et l'arrêté du 27 décembre 2016 prévoient un calendrier d'adhésion au RIFSEEP pour les corps de la FPE, transposable à la FPT.

La mise en place du RIFSEEP nécessite néanmoins la publication des arrêtés d'application. Ainsi, par exemple pour appliquer le RIFSEEP aux adjoints techniques, il est nécessaire d'attendre la publication de l'arrêté alors que le calendrier ci-dessous prévoit une adhésion au 01/01/2017.

Les cadres d'emplois non concernés par les dispositions du présent décret doivent bénéficier d'un réexamen avant le 31/12/2019.

Sous réserve de textes propres à la FPT, les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels ne seront pas concernés par le RIFSEEP.

Filière	Cadre d'emplois	Date limite d'adhésion	Arrêté d'application
Administrative	Administrateurs	01/07/2015	Arrêté du 29 juin 2015
	Attachés	01/01/2016	Arrêté du 3 juin 2015
	Secrétaires de mairie	01/01/2016	Arrêté du 3 juin 2015
	Rédacteurs	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015
	Adjointes administratifs	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014
Technique	Ingénieurs en chef	01/01/2017	
	Ingénieurs	01/01/2018	
	Techniciens	01/01/2018	
	Adjointes techniques	01/01/2017	Arrêté du 16 juin 2017
	Agents de maîtrise	01/01/2017	Arrêté du 16 juin 2017
Sportive	Conseillers des APS	Non concernés	
	Educateurs des APS	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015
	Opérateurs des APS	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014
Culturelle	Conservateurs du patrimoine	01/01/2017	Arrêté du 7 décembre 2017
	Conservateurs de bibliothèque	01/09/2017	Arrêté du 14 mai 2018
	Attachés de conservation du patrimoine	01/09/2017	Arrêté du 14 mai 2018
	Bibliothécaires	01/09/2017	Arrêté du 14 mai 2018
	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	01/09/2017	Arrêté du 14 mai 2018
	Adjointes du patrimoine	01/01/2017	Arrêté du 30 décembre 2016
	Directeurs d'établissement d'enseignement artistique	Non concernés	
	Professeurs d'enseignement artistique	Non concernés	
	Assistants d'enseignement artistique	Non concernés	
Animation	Animateurs	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015
	Adjointes d'animation	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014
Sociale Médico-sociale	Conseillers socio-éducatifs	01/01/2016	Arrêté du 3 juin 2015
	Assistants socio-éducatifs	01/01/2016	Arrêté du 3 juin 2015
	Educateurs de jeunes enfants	01/07/2017	
	Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	Non concernés	
	ATSEM	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014
	Agents sociaux	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014
	Médecins	01/07/2017	Arrêté du 13 juillet 2018
	Psychologues	01/07/2017	
	Sages-femmes	Non concernés	
	Cadres de santé paramédicaux	Non concernés	
	Infirmiers en soins généraux	Non concernés	
	Puéricultrices	Non concernés	
	Techniciens paramédicaux	Non concernés	
	Auxiliaires de soins	Non concernés	
	Auxiliaires de puériculture	Non concernés	
	Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	01/01/2017	

Lors de la première application du RIFSEEP, il est prévu que le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire lié aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, soit conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur prévu par cet article ne semble pas s'imposer à la FPT.

Toutefois, les organes délibérants des collectivités territoriales et établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Le RIFSEEP se substitue de droit à la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) et à l'Indemnité Forfaitaire Représentative de Sujétions et de Travaux Supplémentaires versée aux conseillers socio-éducatifs et assistants socio-éducatifs (IFRSTS) qui sont supprimées au 31 décembre 2015.

La transposition du RIFSEEP est donc plus urgente (ou juridiquement plus contraignante) pour les agents bénéficiant actuellement de ces primes abrogées : elles pourront être maintenues à titre transitoire mais devront être remplacées par le RIFSEEP sous un délai raisonnable.

L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)

(articles 2 et 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

Les 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. Concernant la technicité, l'expertise,

l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Les sujétions particulières correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté ministériel.

Les groupes de fonctions sont formellement déconnectés du grade et de la personne. Toutefois, le poste confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont celui-ci est titulaire.

Par ailleurs, les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le "groupe 1" devant être réservé aux postes les plus exigeants.

Schématiquement, et sous réserve de spécificités particulières, il est recommandé de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

Exemple pour la catégorie A, donc 4 groupes au maximum :

- groupe 1 : direction générale ;
- groupe 2 : chef de pôle ;
- groupe 3 : chef de service avec encadrement ;
- groupe 4 : chef de service sans encadrement, chargé de mission, ...

Exemple pour la catégorie B, donc 3 groupes au maximum :

- groupe 1 : chef de service ;
- groupe 2 : adjoint au chef de service ;
- groupe 3 : expertise.

Exemple pour la catégorie C, donc 2 groupes au maximum :

- groupe 1 : chef d'équipe, fonction opérationnelle spécialisée, ... ;
- groupe 2 : agent d'accueil, fonction opérationnelle, ...

Le montant de l'IFSE a vocation à être réexaminé :

- 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 ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le réexamen, qui peut se faire lors de l'entretien professionnel, ne veut pas dire augmentation de l'IFSE.

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue la nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire.

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique.

Elle repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences ;
- l'approfondissement des savoirs ;
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Elle doit cependant être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon.

Le versement de l'IFSE est mensuel. Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, la périodicité mensuelle ne semble pas s'imposer à la FPT.

Un guide explicatif concernant la méthodologie de répartition des agents par groupe de fonctions ainsi que la définition de l'expérience professionnelle est disponible sur le site internet : RIFSEEP, guide pratique à l'usage des collectivités territoriales ou établissements publics.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

[\(article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014\)](#)

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. Par une circulaire en date du 13 avril 2017, le Préfet de la région Occitanie vient préciser les modalités de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la fonction publique territoriale. En particulier, la circulaire précise que **l'organe délibérant est obligé, dans la délibération instaurant le RIFSEEP, de fixer un montant de CIA, de déterminer les critères d'attribution et de fixer la périodicité du paiement.**

Si la détermination du montant de CIA est obligatoire, son versement reste facultatif et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

(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).

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel (décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014). Les critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel et validés par le CT devront donc se rapprocher des critères liés au versement du CIA. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

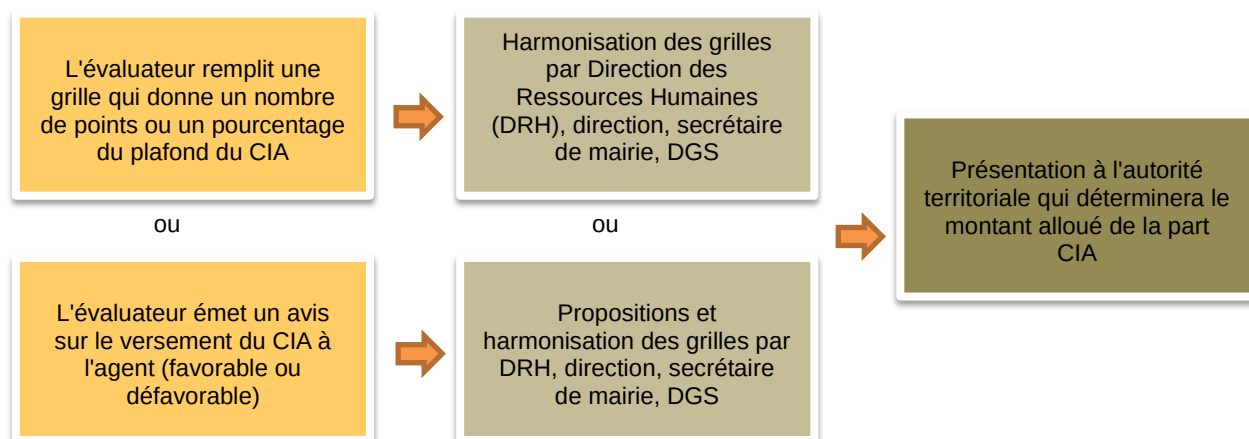
- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Pourront ainsi être prises en compte :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- sa capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- son implication dans les projets du service ;
- sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Rien ne fait obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel.

La procédure de versement du CIA peut être schématisée ainsi, en tenant compte des enveloppes budgétaires prédéterminées par chaque structure :



Le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total. La prise en compte des résultats individuels a donc été minorée dans le cadre de ce nouveau dispositif par rapport notamment au régime de la PFR.

Il est ainsi préconisé que le CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

Néanmoins, au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, ces préconisations ne semblent pas s'imposer à la FPT. Toutefois, il conviendra de veiller à ce que la part liée au CIA soit moins importante que la part liée à l'IFSE.

Le CIA peut être versé en une ou deux fractions, soit un versement annuel ou semestriel. Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, cette périodicité ne semble pas s'imposer à la FPT.

Montants réglementaires

Les arrêtés ministériels fixant le nombre de groupes de fonction fixent également les montants minimaux et les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions. Néanmoins, au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, les montants minimaux ne semblent pas s'imposer à la FPT.

De même, aux titres du principe de parité et du principe de libre administration des collectivités territoriales, la répartition des montants maximaux pour chaque part ne semble pas s'imposer à la FPT ; en effet, seul le total annuel ne doit pas être dépassé.

Cadre d'emplois	Groupe	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Total annuel en €
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	49 980	8 820	58 800
	Groupe 2	46 920	8 280	55 200
	Groupe 3	42 330	7 470	49 800
Conservateurs du patrimoine	Groupe 1	46 920	8 280	55 200
	Groupe 2	40 290	7 110	47 400
	Groupe 3	34 450	6 080	40 530
	Groupe 4	31 450	5 550	37 000
Conservateurs de bibliothèques	Groupe 1	34 000	6 000	40 000
	Groupe 2	31 450	5 550	37 000
	Groupe 3	29 750	5 250	35 000
Attachés de conservation du patrimoine Bibliothécaires	Groupe 1	29 750	5 250	35 000
	Groupe 2	27 200	4 800	32 000
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	16 720	2 280	19 000
	Groupe 2	14 960	2 040	17 000
Médecins	Groupe 1	43 180	7 620	50 800
	Groupe 2	38 250	6 750	45 000
	Groupe 3	29 495	5 205	34 700
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	36 210	6 390	42 600
	Groupe 2	32 130	5 670	37 800
	Groupe 3	25 500	4 500	30 000
	Groupe 4	20 400	3 600	24 000
Conseillers socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	19 480	3 440	22 920
	Groupe 2	15 300	2 700	18 000
Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux des APS	Groupe 1	17 480	2 380	19 860
	Groupe 2	16 015	2 185	18 200
	Groupe 3	14 650	1 995	16 645
Assistants socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	11 970	1 630	13 600
	Groupe 2	10 560	1 440	12 000
Adjoint administratifs territoriaux Adjoint animation territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	12 600

Opérateurs territoriaux des APS ATSEM Agents sociaux territoriaux Adjointes territoriaux du patrimoine Adjointes techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux	Groupe 2	10 800	1 200	12 000
---	----------	--------	-------	--------

Concernant les agents logés par nécessité absolue de service, les montants sont différents :

Cadre d'emplois	Groupe	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Total annuel en €
Conservateurs du patrimoine	Groupe 1	25 810	8 280	34 090
	Groupe 2	22 160	7 110	29 270
	Groupe 3	18950	6 080	25 030
	Groupe 4	17 298	5 550	22 848
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	22 310	6 390	28 700
	Groupe 2	17 205	5 670	22 875
	Groupe 3	14 320	4 500	18 820
	Groupe 4	11 160	3 600	14 760
Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux des APS	Groupe 1	8 030	2 380	10 410
	Groupe 2	7 220	2 185	9 405
	Groupe 3	6 670	1 995	8 665
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints d'animation territoriaux Opérateurs territoriaux des APS ATSEM Agents sociaux territoriaux Adjoints territoriaux du patrimoine Adjoints techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux	Groupe 1	7 090	1 260	8 350
	Groupe 2	6 750	1 200	7 950

Cumuls possibles

[\(article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014\)](#)

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de certaines indemnités.

Les exceptions à cette règle de non-cumul doivent être limitées et répondre à des problématiques très spécifiques.

Elles figurent de manière exhaustive dans l'article 1 de l'arrêté interministériel du 27 août 2015 à savoir les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

L'IFSE est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n°61-467 du 10 mai 1961 et n°88-1084 du 30 novembre 1988) ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier (décret n°2002-857 du 3 mai 2002) ;
- l'indemnité pour service de jour férié (décret n°2002-856 du 3 mai 2002) ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (arrêté ministériel du 19 août 1975) ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit (décret n°2008-1205 du 20 novembre 2008) ;
- l'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social (décret n°92-7 du 2 janvier 1992) ;
- l'indemnité d'astreinte (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité de permanence (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité d'intervention (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002) ;

Ainsi que :

- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services (décrets n°2012-624 et n°2012-625 du 3 mai 2012) ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret n°88-631 du 6 mai 1988) ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (décret n°86-252 du 20 février 1986).

RIFSEEP ET INDISPONIBILITES PHYSIQUES

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux **ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes**.

Il est précisé dans l'article 2 que l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe, dans les limites prévues à l'article 1^{er}, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements.

Dès lors, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités de maintien du régime indemnitaire durant certaines situations de congés.

Dans sa carrière, un fonctionnaire peut, pour une raison liée à son état de santé ou à un état de grossesse par exemple, se trouver dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Le maintien du régime indemnitaire au profit de l'agent territorial placé en congé (annuels, maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, maternité, paternité, adoption) n'est pas prévu par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui précise uniquement les conditions de maintien du traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

Les textes spécifiques à chaque indemnité peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés ; il convient alors de vérifier si le texte instituant une prime fixe ou non le régime applicable en cas d'absences. **La collectivité territoriale ou l'établissement public est tenu d'appliquer des restrictions au moins aussi sévères, puisqu'elle ne peut instaurer un régime plus favorable que le régime de référence.**

Trois situations sont envisageables :

- l'absence d'indications relatives aux indisponibilités dans la délibération ;
- l'application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 ;
- L'application de règles propres à la structure au titre de la libre administration.

1. Absence d'indications relatives aux indisponibilités dans la délibération

Dans la plupart des cas, aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'absence pour indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux. **En l'absence de précision dans votre délibération, le régime indemnitaire ne devra donc pas être versé en cas d'indisponibilité physique** ; en effet le régime indemnitaire n'est pas un élément obligatoire de la rémunération, c'est un élément facultatif.

Afin d'éviter d'éventuels soucis d'interprétation en la matière, il est conseillé de prévoir dans la délibération instituant le régime indemnitaire le maintien ou non des indemnités pendant une indisponibilité physique.

2. Application du décret n°2010-997 du 26 août 2010

En vertu du principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat (FPE), et sous réserve du contrôle de légalité et de l'appréciation éventuelle du juge, 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 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire.

Ce décret prévoit pour les fonctionnaires et les agents contractuels le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels ;
- congés de maladie ordinaire ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Ce décret prévoit également que le régime indemnitaire n'est pas versé pendant les congés suivants :

- congé de longue maladie ;
- congé de grave maladie ;
- congé de longue durée.

Si ce dispositif de maintien applicable aux agents de la FPE n'a pas été transposé aux agents territoriaux, et à défaut d'être automatiquement transposable, il peut néanmoins servir de référence aux collectivités territoriales ou établissements publics.

❶ En vertu du principe de parité, les conditions de maintien ne peuvent pas être plus favorables.

La circulaire n°BCRF 1031314C relative à l'application du décret 2010-997 précise une règle particulière pour les primes modulables en fonction des résultats et/ou de la manière de servir, comme par exemple l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) ou le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

"La part liée aux fonctions a vocation à suivre le traitement.

La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Un agent qui serait absent pour maladie pendant 4 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an. La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

Enfin, les administrations peuvent tenir compte, dans le cadre de leur pouvoir de modulation indemnitaire, de la charge de travail reportée le cas échéant sur les collaborateurs présents, notamment en majorant la part de leur prime liée aux résultats."

Concernant le Régime indemnitaire lié aux Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP), il semble donc tout à fait possible de prévoir que le sort des primes suive le sort du traitement dans le cas des absences énoncées ci-dessus pour l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et de ne pas prévoir d'abattement lié à ces mêmes absences pour la part CIA (référence délibération défenseur des droits).

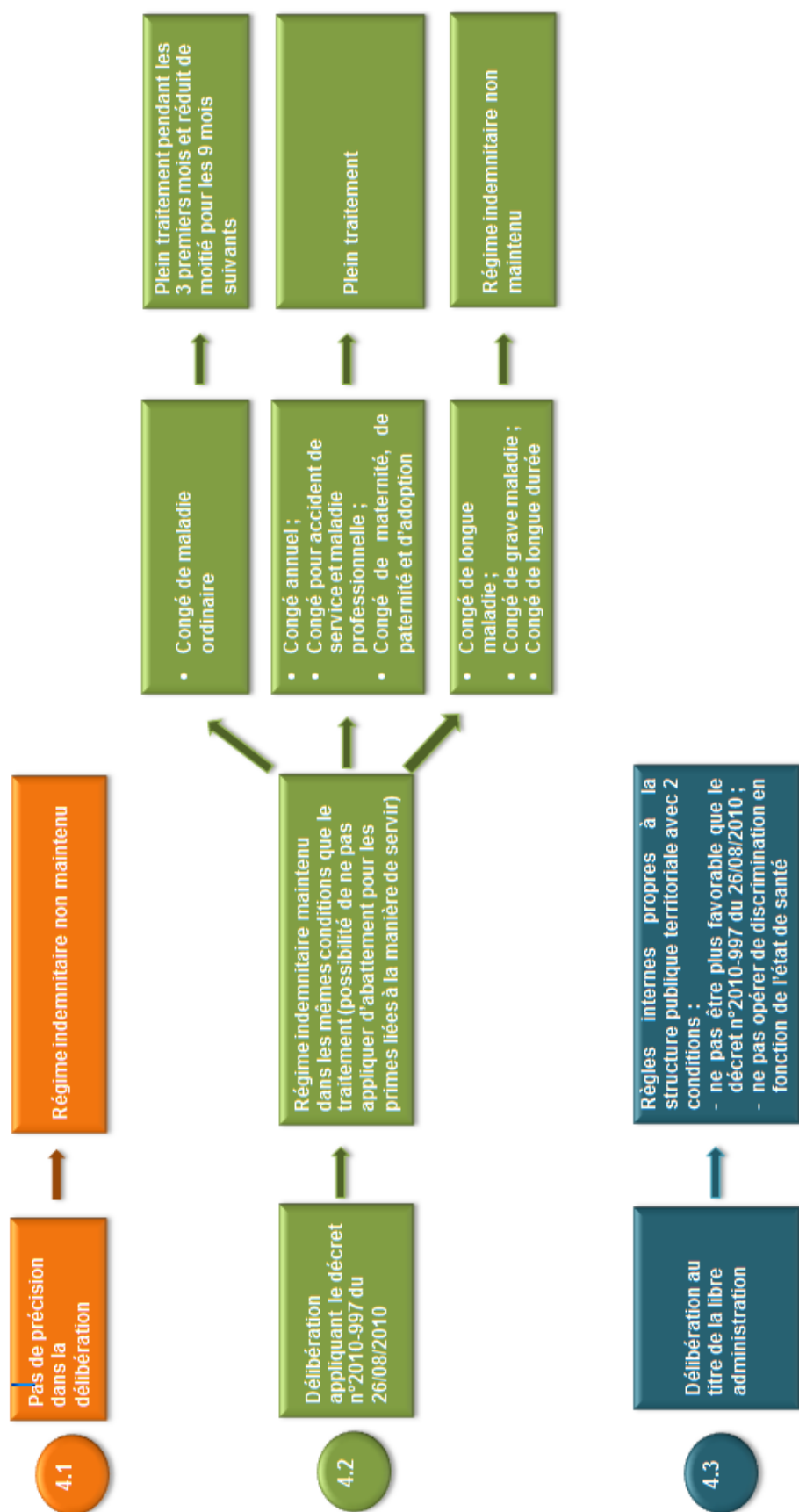
3. Application de règles propres à la structure au titre de la libre administration

Au titre du principe de libre administration, les collectivités territoriales et établissements publics peuvent décider de ne pas appliquer les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 et de prévoir des règles internes propres. Il conviendra néanmoins de respecter 2 principes :

- en vertu du principe de parité, les conditions de maintien **ne pourront pas être plus favorables** que les règles énoncées par le décret n°2010-997 du 26 août 2010 (ex : verser l'intégralité des primes à un agent absent pour maladie ordinaire toute l'année) ;
- conformément à l'article 6 de la loi n°83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, **aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé** (ex : verser une prime pendant un congé maladie ordinaire avec hospitalisation et ne pas la verser pendant un congé de maladie ordinaire sans hospitalisation).

❶ Il est néanmoins possible d'opérer une distinction entre les différents congés (ex : verser une prime pendant un congé pour accident de service et ne pas la verser pendant un congé de maladie ordinaire).

Schéma récapitulatif des 3 situations



RIFSEEP ET AUTRES ABSENCES

Concernant le **temps partiel thérapeutique**, il ressort d'un jugement du tribunal administratif de Lille (n°117044 du 11 décembre 2013) que le temps partiel thérapeutique constitue une position statutaire durant laquelle le fonctionnaire a droit à l'intégralité de son traitement ainsi qu'au versement des primes à taux plein.

Cependant, la circulaire du 15 mai 2018 précise que, pour les fonctionnaires territoriaux, le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.

Nous sommes donc en présence de 2 textes contradictoires : une décision isolée d'un tribunal administratif et une circulaire qui a une valeur normative moins importante que le jugement du tribunal. Néanmoins, considérant que la circulaire est très récente et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, il semble préférable d'appliquer la circulaire.

Afin d'éviter d'éventuels soucis d'interprétation en la matière, le sort du régime indemnitaire pendant le temps partiel thérapeutique pourrait être précisé dans la délibération l'instituant.

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).

Conformément à l'article 56 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'agent bénéficiant d'une **décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical** est réputé être en position d'activité.

La circulaire du 20/01/2016 reprecise que le fonctionnaire en décharge totale de service a droit au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités attachées à l'emploi qu'il occupait avant la décharge, à l'exception :

- des indemnités représentatives de frais ;
- des indemnités compensant des charges et contraintes particulières, liées notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé en raison de la décharge.

Procédure de mise en place

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.

Après avoir reçu l'avis, l'assemblée délibérante acte par délibération la mise en place ou la refonte d'un régime indemnitaire dans la structure.

Il appartient enfin 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.

Une des conditions de réussite à la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire est la participation et l'information des agents. En effet, avant de soumettre le projet au CT, il est recommandé soit de faire participer les agents à la détermination "dirigée" des critères soit d'uniquement le présenter aux agents en leur expliquant le motif d'une refonte et les objectifs recherchés par l'autorité territoriale. A cette occasion, l'autorité territoriale peut préciser clairement ce qu'elle attend de ses agents (la satisfaction des usagers, la qualité du service public rendu, ...).

La politique participative de coopération pratiquée au sein de la structure pourrait à nouveau accompagner la conduite du changement de régime indemnitaire.

Il serait important de s'assurer que chaque agent ait compris le principe de variabilité et, lors de la présentation du nouveau régime indemnitaire, expliquer des simulations très concrètes de variation de salaire d'une année sur l'autre à la suite de l'évaluation annuelle (absentéisme, objectifs non atteints, ...).

L'encadrement intermédiaire constitue également un vecteur de communication auprès des agents. C'est pourquoi il est nécessaire que ce dernier soit impliqué en amont et bien informé des nouvelles règles d'attribution du régime indemnitaire.

La transparence des règles et des critères de gestion vis à vis des syndicats, des organes paritaires et des agents, est une condition de succès de la mise en place d'un régime indemnitaire.



Modèle de délibération

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le 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 dans certaines situations de congés (le cas échéant),

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

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique 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 RIFSEEP aux agents de (*collectivité/établissement public*),

Le (*maire ou président*) propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné (*possibilité de prévoir l'attribution aux contractuels de droit public*).

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants (*sélectionner les cadres d'emplois concernés dans la structure*) :

- administrateurs territoriaux ;
- attachés territoriaux ;
- secrétaires de mairie ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- conseillers socio-éducatifs territoriaux ;
- assistants socio-éducatifs territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- agents sociaux territoriaux ;
- éducateurs territoriaux des APS ;
- opérateurs territoriaux des APS ;
- adjoints territoriaux du patrimoine ;
- animateurs territoriaux ;
- adjoints d'animation territoriaux.
- adjoints techniques territoriaux ;
- agents de maîtrise territoriaux ;
- conservateurs du patrimoine ;
- conservateurs de bibliothèques ;
- attaché de conservation du patrimoine ;
- bibliothécaires ;
- assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- médecins.

Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Possibilité de mettre en place des dispositions propres à la structure.

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

Possibilité de prévoir un maintien individuel :

Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- 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), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (*affiner ces critères*) ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (*affiner ces critères*) ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (*affiner ces critères*).

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	A déterminer pas la structure publique territoriale (cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...)
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque d'agression verbale	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Exposition aux risques de contagion(s)	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque de blessure	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (très grave, grave, légère, ...)
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Contraintes météorologiques	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fortes, faibles, sans objet, ...)
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'éconamat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur (*proposition de définition de l'expérience professionnelle*) la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement (*possibilité de prévoir une autre périodicité de versement*).

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés (*liste non exhaustive*) :

- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe ;*
- *sa contribution au collectif de travail.*

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre (*possibilité de prévoir une autre périodicité de versement*).

Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Compléter les plafonds réglementaires précisés dans les arrêtés et disponibles dans le livret réglementaire du CDG31 à la page 14 accessible sur www.cdg31.fr.

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	PLAFONDS indicatifs réglementaires (IFSE+CIA) (à préciser en fonction du cadre d'emplois)
A	A1					
	A2					
	A3					
	A4					
B	B1	Rédacteurs Assistants socio-éducatifs	Responsable RH Responsable de service	3 000€	1 000€	19 860€ 13 600€
	B2					
	B3					
C	C1					
	C2					

Article 8 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature, avec *(sélectionner les primes concernées)* :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- l'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser *le Maire (ou le Président)* à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire *(préciser si toutes les délibérations sont concernées)* ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au/...../20..... *(au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).*

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

Fait à,

Le

Le Maire (ou le Président)

Le Maire (ou le Président) informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

Modèle d'arrêtés IFSE et CIA

Arrêté portant attribution de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

à M..... (grade)

Le Maire/Président de.....,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale,
Vu 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 l'arrêté ministériel du pris pour l'application au corps des des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,
Vu la délibération en date du..... instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le cadre d'emplois des à compter du,

Considérant les fonctions exercées, les sujétions, l'expertise, de M..... (grade),

Vu le budget de..... (collectivité/établissement public),

ARRETE

Article 1 : A compter du, M..... (grade), percevra une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise d'un montant annuel de € (si maintien du régime indemnitaire antérieur, rajouter : conformément au principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise).

Article 2 : Cette indemnité sera versée mensuellement (possibilité de prévoir une autre périodicité de versement) et sera proratisée en fonction du temps de travail.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au comptable de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, et notifié à l'intéressé(e).

Article 4 : L'autorité territoriale certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe qu'en application des dispositions du décret n°65-29 du 11 janvier 1965 modifié le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Le Maire/Président,

Signature

Notifié le :

Signature de l'agent :

Arrêté portant attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

à M..... (grade)

Le Maire/Président de.....,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale,

Vu 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 l'arrêté ministériel du pris pour l'application au corps des des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu la délibération en date du..... instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le cadre d'emplois des à compter du,

Considérant l'engagement professionnel de M..... (grade),

Vu le budget de..... (collectivité/établissement public),

ARRETE

Article 1 : Pour l'année (préciser), M..... (grade), percevra un complément indemnitaire annuel d'un montant annuel de €.

Article 2 : Ce complément sera versé annuellement (*possibilité de prévoir une autre périodicité de versement*) et sera proratisé en fonction du temps de travail.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au comptable de la collectivité, et notifié à l'intéressé(e).

Article 4 : L'autorité territoriale certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe qu'en application des dispositions du décret n°65-29 du 11 janvier 1965 modifié le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Le Maire/Président,

Signature

Notifié le :

Signature de l'agent :