DELIBERATION N° 10 - NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE : R.I.F.S.E.E.P.
Rapporteur : Mme RAVON

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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu le 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 ;

Vu l'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 ;

Vu la délibération n° 2004/09-16 du 27/09/2004 instaurant le régime indemnitaire des agents de la Ville de Ludres, modifiée par les délibérations n° 2005/12-08 du 12/12/2005 et n° 2007/05-10 du 28/05/2007,

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Technique Paritaire en date du 27 mars 2018, et de la commission finances, ressources humaines, administration générale en date du 29 mars 2018.

A compter du 1er juillet 2018, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- **une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation de l'expérience professionnelle ;
- **un complément indemnitaire annuel (CIA)** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;

- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer la cohérence entre les filières ;
- reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience ;
- favoriser les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions ;
- rationaliser les éléments du régime indemnitaire.

I. Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :
- *les Directeurs Généraux des Services (DGS)*
- *les attachés*
- *les rédacteurs*
- *les adjoints administratifs*

- *les Ingénieurs*
- *les techniciens*
- *les agents de maîtrise*
- *les adjoints techniques*

- *les bibliothécaires*
- *les assistants de conservation*
- *les adjoints du patrimoine.*

- l*es animateurs*
- *les adjoints d'animation*

- *les Agents Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM)*

Dans l'attente de la parution des arrêtés d'application du RIFSEEP à certains cadres d'emplois, ils continueront à percevoir leur régime indemnitaire antérieur.

Les cadres d'emplois suivants ne bénéficient pas du RIFSEEP. La situation des corps de référence à l'Etat fera l'objet d'un réexamen au plus tard le 31/12/2019 :
- professeurs territoriaux d'enseignement artistique,
- assistants territoriaux d'enseignement artistique,

Enfin, les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le R.I.F.S.E.E.P, ils conserveront donc leur régime indemnitaire antérieur, notamment l'indemnité d'administration et de technicité et/ou l'indemnité spéciale police municipale.

II. Détermination des critères et des groupes de fonctions :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- **<u>Critère 1 :</u> des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,** notamment au regard :
    - *Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement direct, de coordination d'un service, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets,*
    - *Responsabilité de formation d'autrui,*
    - *Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).*

- **<u>Critère 2</u> : de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaires à l'exercice des fonctions** :
    - *Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),*
    - *Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),*
    - *Autonomie, initiative,*
    - *Difficulté et complexité des taches (exécution simple ou interprétation).*

- **<u>Critère 3</u> : des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** :
    - *Horaires atypiques,*
    - *Responsabilité financière,*
    - *Effort physique,*
    - *Relations internes et ou externes.*

Considérant la structuration des effectifs de la commune, le système de hiérarchisation selon les grades et postes a été privilégié, par mesure de cohérence avec l'organigramme en vigueur.

Détermination des groupes de fonctions :

Cat.	Groupe	Niveau de responsabilité	Fonctions / Emplois
A	G1	Direction générale des services	DGS
	G2	Direction générale adjointe Responsable d'un pôle, d'un groupe ou de plusieurs services	DGA, DST et responsables de pôle, groupe ou plusieurs services
	G3	Responsable d'un service.	Responsable de service
	G4	Adjoint responsable de service / expertise / sujétions ou responsabilités particulières	Chargé de missions
B	G1	Responsable d'un service	Responsable de service
	G2	Adjoint au responsable/expertise/fonction de coordination/encadrement d'une équipe/chargé de mission	Responsable adjoint, poste de coordinateur
	G3	Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire / expertise	Poste d'instruction, avec expertise, gestionnaire
C	G1	Responsable d'un service	Responsable de service
	G2	Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions ou responsabilités particulières / qualifications	Poste d'instruction, avec expertise, technicité, gestionnaire
	G3	Fonctions opérationnelles, d'exécution et toutes les fonctions qui ne sont pas dans les groupes G1 et G2	Agent d'accueil, agent d'exécution

III. Détermination des montants plafonds :

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Filière Administrative

Cadres d'emplois	Arrêtés fixant les montants et d'application à la FPT	Groupes de fonctions	IFSE Montant maximal brut annuel	CIA Montant maximal brut annuel	Montant total annuel
Attachés (Cat. A)	*Arrêtés du 03/06/2015 et du 17/12/2015*	Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
		Groupe 1 logé	*22 310 €*	*6 390 €*	*28 700 €*
		Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
		Groupe 2 logé	*17 205 €*	*5 670 €*	*22 875 €*
		Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 3 logé	*14 320 €*	*4 500 €*	*18 820 €*
		Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
		Groupe 4 logé	*11 160 €*	*3 600 €*	*14 760 €*
Rédacteurs (Cat. B)	*Arrêtés du 19/03/2015 et du 17/12/2015*	Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		Groupe 1 logé	*8 030 €*	*2 380 €*	*10 410 €*
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		Groupe 2 logé	*7 220 €*	*2 185 €*	*9 405 €*
		Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
		Groupe 3 logé	*6 670 €*	*1 995 €*	*8 665 €*
Adjoints Administratifs (Cat. C)	*Arrêtés du 20/05/2014 et du 18/12/2015*	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 1 logé	*7 090 €*	*1 260 €*	*8 350 €*
		Groupe 2	11 070 €	1 230 €	12 300 €
		Groupe 2 logé	*6 920 €*	*1 230 €*	*8 150 €*
		Groupe 3	10 800 €	1 200 €	12 000 €
		Groupe 3 logé	*6 750 €*	*1 200 €*	*7 950 €*

Filière Technique

Cadres d'emplois	Arrêté fixant les montants et arrêté d'application à la FPT	Groupes de fonctions	IFSE Montant maximal brut annuel	CIA Montant maximal brut annuel	Montant total annuel
Ingénieurs (Cat. A)	***En attente de la parution de l'arrêté d'application***	Groupe 1			
		Groupe 1 logé			
		Groupe 2			
		Groupe 2 logé			
		Groupe 3			
		Groupe 3 logé			
		Groupe 4			
		Groupe 4 logé			
Techniciens (*) (Cat. B)	*Arrêté du 30/12/2015* *(*) Les montants sont fixés suivant la rédaction actuelle du décret 91-875 et de son annexe fixant les équivalences de grades entre FPE/FPT et sous réserve d'une modification ultérieure.*	Groupe 1	11 880 €	1 620 €	13 500 €
		Groupe 1 logé	*7 370 €*	*1 620 €*	*8 990 €*
		Groupe 2	11 090 €	1 510 €	12 600 €
		Groupe 2 logé	*6 880 €*	*1 510 €*	*8 390 €*
		Groupe 3	10 300 €	1 400 €	11 700 €
		Groupe 3 logé	*6 390 €*	*1 400 €*	*7 790 €*

Agents de Maitrise **Agents de Maitrise (Cat. C)**	*Arrêté du 28/04/2015 et du 16/06/2017*	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 1 logé	*7 090 €*	*1 260 €*	*8 350 €*
		Groupe 2	11 070 €	1 230 €	12 300 €
		Groupe 2 logé	*6 920 €*	*1 230 €*	*8 150 €*
		Groupe 3	10 800 €	1 200 €	12 000 €
		Groupe 3 logé	*6 750 €*	*1 200 €*	*7 950 €*
Adjoints Techniques (Cat. C)	*Arrêté du 28/04/2015 et du 16/06/2017*	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 1 logé	*7 090 €*	*1 260 €*	*8 350 €*
		Groupe 2	11 070 €	1 230 €	12 300 €
		Groupe 2 logé	*6 920 €*	*1 230 €*	*8 150 €*
		Groupe 3	10 800 €	1 200 €	12 000 €
		Groupe 3 logé	*6 750 €*	*1 200 €*	*7 950 €*

Filière Culturelle

Cadres d'emplois	**Arrêté fixant les montants et arrêté d'application à la FPT**	**Groupes de fonctions**	**IFSE**	**CIA**	**Montant total annuel**
			Montant maximal brut annuel	**Montant maximal brut annuel**	
Bibliothécaire (Cat. A)	*Arrêté du 14/05/2018*	Groupe 1	29 750 €	5 250 €	35 000 €
		Groupe 1 logé	*/*	*/*	*/*
		Groupe 2	27 200 €	4 800 €	32 000 €
		Groupe 2 logé	*/*	*/*	*/*
		Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 3 logé	*/*	*/*	*/*
		Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
		Groupe 4 logé	*/*	*/*	*/*
Assistants de Conservation du patrimoine (Cat. B)	*Arrêté du 14/05/2018*	Groupe 1	16 720 €	2 280 €	19 000 €
		Groupe 1 logé	*/*	*/*	*/*
		Groupe 2	14 960 €	2 040 €	17 000 €
		Groupe 2 logé	*/*	*/*	*/*
		Groupe 3	13 560 €	1 840 €	15 400 €
		Groupe 3 logé	*/*	*/*	*/*
Adjoints du patrimoine (Cat. C)	*Arrêtés du 30/12/2016*	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 1 logé	*7 090 €*	*1 260 €*	*8 350 €*
		Groupe 2	11 070 €	1 230 €	12 300 €
		Groupe 2 logé	*6 920 €*	*1 230 €*	*8 150 €*
		Groupe 3	10 800 €	1 200 €	12 000 €
		Groupe 3 logé	*6 750 €*	*1 200 €*	*7 950 €*
Professeurs d'enseignement artistique (Cat. A) et Assistants d'enseignement artistique (Cat. B)	***Exclus du dispositif*** *(Réexamen avant le 31/12/2019*	*/*	*/*	*/*	*/*

Filière Animation

Cadres d'emplois	**Arrêté fixant les montants et arrêté d'application à la FPT**	**Groupes de fonctions**	**IFSE**	**CIA**	**Montant total annuel**
			Montant maximal brut annuel	**Montant maximal brut annuel**	

Animateurs (Cat. B)	*19/03/2015 et du 17/12/2015*	Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		Groupe 1 logé	*8 030 €*	*2 380 €*	*10 410 €*
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		Groupe 2 logé	*7 220 €*	*2 185 €*	*9 405 €*
		Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
		Groupe 3 logé	*6 670 €*	*1 995 €*	*8 665 €*
Adjoints d'Animation (Cat. C)	*Arrêtés du 20/05/2014 et du 18/12/2015*	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 1 logé	*7 090 €*	*1 260 €*	*8 350 €*
		Groupe 2	11 070 €	1 230 €	12 300 €
		Groupe 2 logé	*6 920 €*	*1 230 €*	*8 150 €*
		Groupe 3	10 800 €	1 200 €	12 000 €
		Groupe 3 logé	*6 750 €*	*1 200 €*	*7 950 €*

Filière Sociale

Cadres d'emplois	**Arrêté fixant les montants et arrêté d'application à la FPT**	**Groupes de fonctions**	**IFSE**	**CIA**	**Montant total annuel**
			Montant maximal brut annuel	**Montant maximal brut annuel**	
ATSEM (Cat. C)	*Arrêtés du 20/05/2014 et du 18/12/2015*	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 1 logé	*7 090 €*	*1 260 €*	*8 350 €*
		Groupe 2	11 070 €	1 230 €	12 300 €
		Groupe 2 logé	*6 920 €*	*1 230 €*	*8 150 €*
		Groupe 3	10 800 €	1 200 €	12 000 €
		Groupe 3 logé	*6 750 €*	*1 200 €*	*7 950 €*

IV. **<u>Modulations individuelles</u> :**

Ø 1) <u>Part fonctionnelle</u> (IFSE) :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au minimum tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10% en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :
- *l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;*
- *l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;*
- *les formations suivies (et liées au poste) ;*
- *la gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis.*

L'expérience professionnelle doit absolument être distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

Ø **2) <u>Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)</u> :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel, selon les critères suivants :
- 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 ;
- la valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- la capacité à travailler en équipe ;
- le sens du service public ;
- le sens de l'initiative.

L'attribution et le montant individuel du CIA sont laissés à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.
La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

V. <u>La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire</u> :

Ø **<u>Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires</u> :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel <u>sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir</u>, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».
Ainsi, **l'IFSE est non cumulable** avec les primes et indemnités de même nature et notamment :
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- l'indemnité de régisseur

<u>Remarque</u> :
Toutes les filières de la Fonction Publique Territoriale, sauf la filière Police Municipale, sont concernées par le RIFSEEP. Cependant, certaines filières et cadres d'emplois, n'ont pas vu paraître à ce jour, les décrets de transposition qui seront publiés en référence à la Fonction Publique d'Etat.

Dans cette attente, ils continueront à percevoir leur régime indemnitaire par le biais de leur prime actuelle. La délibération n° 2004/09-16 du 27/09/2004 modifiée par les délibérations n° 2005/12-08 du 12/12/2005 et n° 2007/05-10 du 28/05/2007 demeurent ainsi applicables pour eux.
Néanmoins, les modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP s'appliquent également aux cadres d'emplois dont les textes réglementaires ne sont pas encore parus.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes …) ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, …) ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- la N.B.I. ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.
- l'indemnité spéciale police municipale

Ø **<u>Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents</u> :**

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs 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 soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire* ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE et ce même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emplois.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l'expérience acquise par l'agent.
Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.

Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, ce montant ne pourra pas faire l'objet d'une réévaluation à la hausse en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

VI. <u>Modalités de maintien ou de suppression</u> :

Conditions de versement et de suppression en cas d'indisponibilité physique :

Le versement du RIFSEEP <u>est maintenu</u> pendant les périodes de :
- congés annuels, RTT et autorisations exceptionnelles d'absences justifiées,
- congés de maternité, de paternité, états pathologiques, ou congés d'adoption,
- absences pour enfants malades (les 3 premiers jours sur l'année),
- maladies professionnelles dûment constatées.

Le versement du RIFSEEP <u>est suspendu</u> de manière graduée en cas de :
- congé de maladie ordinaire (CMO),
- congé de longue maladie (CLM),
- congé de maladie longue durée (CLD),
- congé de grave maladie (CGM),
- absences pour enfants malades à partir du 4ème jour dans l'année, sauf cas exceptionnels d'hospitalisation et sur justificatif.
- accident de service ou de trajet dûment constatés.

RIFSEEP et autres absences :

a) **Maintien du régime indemnitaire**
- **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.
- **l'exercice d'un mandat syndical** : l'agent bénéficiant de cette décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical, est réputé être en position d'activité.

b) **Suspension du régime indemnitaire**
- **l'exclusion temporaire de fonctions** est une période durant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération.
- pendant **la suspension de fonction**, les primes liées à l'exercice effectif des fonctions sont supprimées.
- **les jours de grève**, font l'objet d'une retenue sur la rémunération en l'absence de service fait. 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.

Ces dispositions suivront la réglementation en vigueur.

Dans les cas de suspension du RIFSEEP énoncés ci-dessus, les primes seront réduites de manière graduée en fonction du nombre **de jours d'absences cumulés sur le mois concerné**:

Nombre de jours d'absence	Pourcentage de prime en moins
Pas d'absence	- 0 %
de 2 à 3 jours ***(*)***	- 20 %
de 4 à 9 jours	- 30 %
de 10 à 14 jours	- 35 %
de 15 à 19 jours	- 40 %
de 20 à 24 jours	- 45 %
de 25 à 31 jours	- 50 %

(*) *Compte tenu de la restauration du jour de carence, les absences seront prises en compte à compter du 2ème jour d'arrêt.*

Exception :
Si l'agent n'a pas été absent pendant les deux années antérieures (n - 2), aucune suspension ne sera effectuée sur le 1er arrêt de 2 à 3 jours.

VII. Revalorisation :

Les montants plafonds seront automatiquement actualisés par l'application de la législation en vigueur, et selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Le CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré,
décide à l'unanimité :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus, à compter du 1er juillet 2018 ;
- d'autoriser Monsieur le Maire 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 ;
- de maintenir les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire dans l'attente de parution des derniers textes concernant le RIFSSEP, en appliquant toutefois les modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP comme définies à l'article VI du présent document.

Les crédits nécessaires sont prévus au budget primitif 2018 et le seront aux suivants.