

ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE		N° du rapport : 1- 9
		Date : vendredi 17 novembre 2017
Politique / Fonction	Ressources humaines et Moyens généraux Ressources humaines et Moyens généraux	
Sous-Politique / Sous-Fonction	Ressources humaines Ressources humaines	
Programmes	Rémunération personnel sur emploi permanent Rémunération personnel sur emploi permanent	

**OBJET : Mise en place du RIFSEEP pour la Région Bourgogne-Franche-Comté au 1er janvier 2018 (quatrième volet du contrat social de la Région Bourgogne-Franche-Comté)**

**I- EXPOSE DES MOTIFS**

L'article 114 V de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république dispose que la collectivité doit délibérer avant le 31 décembre 2017 sur le régime indemnitaire et les conditions d'emplois qui s'appliqueront à l'ensemble des personnels au plus tard le 1er janvier 2023.

Aux termes d'un dialogue social qui a été mené du 6 septembre 2016 jusqu'au 19 octobre 2017 autour d'un contrat social global portant sur le temps de travail des agents, l'action sociale et les dotations spécifiques, le régime indemnitaire et les frais de déplacement, il est proposé à l'Assemblée plénière d'examiner le quatrième volet de ce contrat social global : le régime indemnitaire en faveur des agents de la Région Bourgogne-Franche-Comté.

Pour élaborer son projet, la Région a fixé 5 principes :

- respecter le cadre fixé par le décret 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
- aucun agent ne doit voir baisser son régime indemnitaire par la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire
- assurer l'équité de traitement entre les agents
- assurer l'équité de traitement entre les filières qui composent la collectivité
- maîtriser le coût global du dispositif

Le dispositif proposé sera applicable pour les agents du siège au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les cadres d'emplois éligibles (mais avec une mise en œuvre jusqu'au 30 juin 2018, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018, compte tenu des contraintes techniques et administrative du déploiement d'un tel dispositif) et pour les agents des lycées et du CREPS titulaires qui relèvent de cadres d'emplois spécifiques, à partir de 2020.

Il a été présenté au comité technique du 8 novembre 2017 qui n'a pu se tenir faute de quorum puis au comité technique du 16 novembre 2017 au cours duquel il a reçu un avis défavorable.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20.

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88.

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République  
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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.

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.

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions pris en application 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.

Vu la circulaire NOR : R DFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Vu la 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale.

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 l'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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les administrateurs territoriaux.

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Vu les arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux, les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives et les animateurs territoriaux.

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux, les agents sociaux territoriaux, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives et les adjoints territoriaux d'animation.

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints du patrimoine.

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux socio-éducatifs.

Vu l'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 pris pour l'application du décret n° 2014-513 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques et agents de maîtrise.

Vu le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité.

Vu l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité.

Vu l'arrêté du 12 mai 2014 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales.

Vu l'arrêté du 25 février 2002 fixant la liste des corps éligible à l'Indemnité d'administration et de technicité.

Vu l'arrêté du 29 janvier 2002 portant application du décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité susceptible d'être allouée à certains fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication.

Vu le décret n° 2012-1494 du 27 décembre 2012 modifiant le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement modifié en dernier lieu par le décret n°2014-1404 du 26 novembre 2014 et l'arrêté du 25 aout 2003 fixant les modalités dudit décret modifié en dernier lieu par l'arrêté du 31 mars 2001.

Vu le décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement et l'arrêté ministériel du 15 décembre 2009 pris en application dudit décret.

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Vu décret 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié pour IHTS et décret 67-624 du 23 juillet 1967 et arrêté du 30 août 2001 pour les travaux insalubres.

Vu le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Vu les délibérations antérieures instaurant un régime indemnitaire pour l'ex-région Bourgogne :

- Délibération du 16 décembre 2005 relative au régime indemnitaire des agents du siège
- Délibération du 15 décembre 2008 relative au régime indemnitaire des agents du siège et des lycées
- Délibération du 29 juin 2009 relative aux indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence
- Délibération du 22 février 2010 modifiant la délibération du 15 décembre 2008
- Délibération du 24 janvier 2011 modifiant la délibération du 15 décembre 2008
- Délibération du 20 février 2012 relative à l'indemnité pour travail dominical régulier (agents de Châteauneuf)
- Délibération du 25 mai 2012 relative à l'indemnité pour service de jour férié (agents de Châteauneuf)
- Délibération du 13 janvier 2014 relative à l'indemnité pour travail dominical régulier et à l'indemnité pour service de jour férié (agents de Pontigny)

et vu les délibérations antérieures instaurant un régime indemnitaire pour l'ex-région Franche Comté :

- Délibération du 24 décembre 2002
- Délibération du 11 décembre 2006
- Délibération du 17 décembre 2009

Vu le tableau des effectifs,

## **II- DECISION**

Un amendement oral a été présenté par M. Michel NEUGNOT concernant les bénéficiaires du versement de l'IFSE. Cet amendement a été adopté à l'unanimité des suffrages exprimés (51 voix pour, 49 élus n'ont pas pris part au vote).

**Après en avoir délibéré, le Conseil régional a décidé** en prenant en compte l'amendement adopté, d'approuver les principes relatifs à la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) présentés ci-dessous :

### **Article 1 : Evolution du régime indemnitaire de la collectivité**

Le RIFSEEP a vocation à être transposable à terme, à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale par arrêté ministériel.

Ce régime indemnitaire est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale. Cette indemnité repose sur la formalisation précise de critère professionnel et l'expérience professionnelle de l'agent
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Il convient d'instaurer au sein de la collectivité, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la collectivité.

Il est donc décidé de mettre en œuvre les deux composantes du RIFSEEP (IFSE et CIA), selon les modalités définies ci-après, et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat.

Pour les cadres d'emploi qui ne peuvent encore prétendre au bénéfice du RIFSEEP à la date de la délibération, les régimes indemnitaires sont d'ores et déjà revus par la présente délibération afin d'être attribués selon les mêmes critères et modalités que le RIFSEEP dans le respect des textes et maxima réglementaires qui leur sont propres. La présente délibération prévoit ainsi que le RIFSEEP leur sera étendu dès lors que les arrêtés et modalités de transposition le permettront, dans les conditions détaillées dans cette délibération et dans le respect des maxima applicables aux agents de la fonction publique d'Etat.

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution du régime indemnitaire applicable à ses personnels.

### **Article 2 : Cotation des emplois et définition d'une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) pour l'ensemble des agents de la collectivité**

#### ***Les principes***

Une cotation globale de tous les emplois a été établie afin de justifier de l'attribution d'une part du régime indemnitaire liée une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) selon les critères 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
- Autonomie et complexité du poste

**Les montants de référence de l'IFSE sont ainsi définis :**

FONCTIONS	Intitulés de groupes	IFSE mensuelle fixe
DG/DGA	G1	2 210 €
Directeur	G2	1 445 €
Directeur adjoint	G3	1 105 €
Chef de service	G4	978 €
Responsable d'équipe	G5	655 €
Chargé mission / expert de cat. A	G6	553 €
Responsable d'équipe lycée	G7	503 €
Responsable d'équipe siège	G8	470 €
Expert de catégorie B	G9	460 €
Instructeurs	G10	435 €
Responsable d'équipe 10 à 25	G11	398 €
Responsable d'équipe 2 à 9	G12	367 €
Agent spécialisé	G13	342 €
Agent exécution technique & administratif	G14	330 €

Le versement de l'IFSE fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

#### **Les bénéficiaires**

Il est décidé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction publique d'Etat et des maxima réglementaires, l'IFSE aux agents à temps complet, à temps non complet et temps partiel, titulaires, stagiaires et contractuels (permanents et non permanents de droit public embauchés au titre des articles , 3-1, 3-2, 3-3, 38, 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 à temps complet, non complet et à temps partiel au sein des services administratifs).

Du fait de leurs missions, les agents contractuels affectés au sein des établissements d'enseignement percevront 50% du montant mensuel d'IFSE du groupe G14.

Les saisonniers, les contrats de droit privé (contrat aidé) et les apprentis ne peuvent donc y prétendre.

Les agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficieront d'un régime indemnitaire calculé suivant les dispositions du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017. L'arrêté individuel fixera ensuite le montant retenu suivant ces dispositions.

#### **Les conditions de versement**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Son montant sera proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou temps non complet.

En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, l'IFSE est maintenue selon les textes réglementaires.

En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, l'IFSE est maintenue intégralement.

### **Les conditions de réexamen**

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

- A chaque changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions...);
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée tous les 4 ans au regard des critères suivants : ancienneté dans le poste occupé et dans le domaine occupé, niveau d'expertise, capacité de transmission des savoirs.

Lors d'un réexamen, l'autorité territoriale n'est toutefois pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE de l'agent.

### **Article 3 : Complément indemnitaire annuel**

#### **Les principes**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) qu'il est décidé d'instituer a vocation à valoriser l'engagement et la manière de servir des agents. Ces critères seront appréciés à terme chaque année en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année écoulée, au regard de l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Une présence de 2 mois et demi minimum au sein de la collectivité sur l'année est requise pour le versement du CIA.

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

- L'investissement
- l'implication dans l'exercice de ses missions, l'investissement individuel,
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Les exigences du poste et sa capacité à s'y adapter
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Le sens du service public

Ce dispositif sera mis en place progressivement courant 2018, pour un premier versement 1<sup>er</sup> semestre 2019 sur la base de l'entretien professionnel 2018. Sur l'ancien territoire bourguignon il est prévu que la prime variable au titre de l'année 2017 soit versée 1<sup>er</sup> semestre 2018 sur la base de l'entretien professionnel 2017.

#### **Les montants :**

Le CIA sera attribué par référence à un montant moyen, pour tous les agents bénéficiaires.

Les montants attribués à titre individuel pourront varier de 0 à +100%.

Le CIA est attribué sur la base des montants de référence suivants et dans le cadre d'une enveloppe budgétaire déterminée par référence au CIA moyen/nombre d'agents éligibles.

FONCTIONS	Intitulés de groupes	CIA annuel moyen (de 0 à RI max)
DG/DGA	G1	4 680 €
Directeur	G2	3 060 €
Directeur adjoint	G3	2 340 €
Chef de service	G4	2 070 €
Responsable d'équipe	G5	1 386 €
Chargé mission / expert de cat. A	G6	1 170 €
Responsable d'équipe lycée	G7	385 €
Responsable d'équipe siège	G8	360 €
Expert de catégorie B	G9	- €
Instructeurs	G10	- €
Responsable d'équipe 10 à 25	G11	148 €
Responsable d'équipe 2 à 9	G12	136 €
Agent spécialisé	G13	- €
Agent exécution technique & administratif	G14	- €

Le versement de ce complément indemnitaire fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

#### **Les bénéficiaires**

Il est décidé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat et des maxima réglementaires, le CIA aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public embauchés au titre des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les saisonniers, les contrats de droit privé (contrat aidé) et les apprentis ne peuvent donc y prétendre.

Les agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficieront d'un régime indemnitaire calculé suivant les dispositions du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017. L'arrêté individuel fixera ensuite le montant retenu suivant ces dispositions.

#### **Les conditions de versement**

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel en deux fois. Son montant sera proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou temps non complet.

Ce complément n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### **Article 4 : mise en œuvre du RIFSEEP**

Bénéficieront du RIFSEEP les cadres d'emplois énumérés ci-après dans le respect pour chacun d'entre eux des maxima réglementaires définis pour les agents de la fonction publique de l'Etat :

- Administrateurs territoriaux
- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques
- Assistants socio-éducatifs
- Adjoints du patrimoine

**Plafonds réglementaires annuels applicables au RIFSEEP :**

Filière	Catégorie	Cadre d'emploi	Groupes	Plafonds réglementaires IFSE + CIA	
				Sans logement de fonction gratuit	Avec logement de fonction gratuit
		Administrateurs	Groupe 1	58 800 €	58 800 €
Administrative	A		Groupe 2	55 200 €	55 200 €
			Groupe 3	49 800 €	49 800 €
		Attachés	Groupe 1	42 600 €	28 700 €
Administrative	A		Groupe 2	37 800 €	22 875 €
			Groupe 3	30 000 €	18 820 €
			Groupe 4	24 000 €	14 760 €
		Rédacteurs	Groupe 1	19 860 €	10 410 €
Administrative	B		Groupe 2	18 200 €	9 405 €
			Groupe 3	16 645 €	8 665 €
		Adjoints administratif	Groupe 1	12 600 €	8 350 €
Administrative	C		Groupe 2	12 000 €	7 950 €
		Assistants socio- éducatifs	Groupe 1	13 600 €	13 600 €
Socio-médicale	B		Groupe 2	12 000 €	12 000 €
		Adjoints du patrimoine	Groupe 1	12 600 €	8 350 €
Culturel	C		Groupe 2	12 000 €	7 950 €
		Agents de maîtrise territoriaux	Groupe 1	12 600 €	8 350 €
Technique	C		Groupe 2	12 000 €	7 950 €
		Adjoints techniques territoriaux	Groupe 1	12 600 €	8 350 €
Culturel	C		Groupe 2	12 000 €	7 950 €

**Tableau de correspondance avec les groupes fonctions**

Groupe fonction	Correspondance avec les maximums règlementaires
G1	Attaché G1 /Administrateur G1
G2	Attaché G2 /Administrateur G2
G3	Attaché G3 /Administrateur G3
G4	Attaché G3 / Administrateur G3 / Rédacteur G1
G5	Attaché G3 / Administrateur G3 / Rédacteur G1
G6	Attaché G4 / rédacteur G1 / Adjoint G1
G7	Rédacteur G2 / Adjoint G1
G8	Rédacteur G2 / Adjoint G1
G9	Rédacteur G2 / Adjoint G1
G10	Rédacteur G2 / Adjoint G1
G11	Rédacteur G3 / Adjoint G2
G12	Rédacteur G3 / Adjoint G2
G13	Rédacteur G3 / Adjoint G2
G14	Rédacteur G3 / Adjoint G2 / Attaché G4 /Agent de maîtrise G2

**Article 5 : Dispositions relatives aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP**

**Principe**

Il est instauré pour les cadres d'emploi non-éligibles au RIFSEEP un régime indemnitaire, selon les modalités définies aux articles 1, 2 et 3, dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat.

Sont donc listées ci-dessous les primes et indemnités ouvertes au personnel de la collectivité pour mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire, ainsi que les plafonds réglementaires à concurrence desquels le régime indemnitaire sera individuellement attribué.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- techniciens territoriaux
- ingénieurs territoriaux
- assistants de conservation du patrimoine
- attachés territoriaux de conservation du patrimoine
- conservateurs territoriaux du patrimoine
- adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement

**Indemnité spécifique de service (ISS) Indemnité spécifique de service (ISS)** – (décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié par le décret n° 2014-1404 du 26 novembre 2014, arrêté du 25 août 2003 modifié par l'arrêté du 31 mars 2011).

Le montant individuel maximum de l'indemnité est fixé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient multiplicateur propre à chaque grade, d'un coefficient géographique, majoré selon le taux individuel maximum fixé ci-après, dans le cadre du crédit global voté par la collectivité.

Cadre d'emploi	Grades	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur	Taux individuel maximum	Coefficient géographique
Ingénieur	Ingénieur en chef hors-classe	357,22 €	70	133 %	1
	Ingénieur en chef	361,90 €	55	123 %	1
	Ingénieur principal à partir du 6ème échelon ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90 €	51	123 %	1
	Ingénieur principal à partir du 6ème échelon n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90 €	43	123 %	1
	Ingénieur PPL jusqu'au 5e échelon	361,90 €	43	123 %	1
	Ingénieur à partir du 7e échelon	361,90 €	33	115 %	1
	Ingénieur jusqu'au 6e échelon	361,90 €	28	115 %	1
	Technicien	Technicien PPL 1e classe	361,90 €	18	110 %
Technicien PPL 2e classe		361,90 €	16	110 %	1
Technicien		361,90 €	12	110 %	1

Cadres d'emploi bénéficiaires : ingénieur en chef, ingénieur, technicien

**Prime de service et de rendement (PSR)** (décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 et l'arrêté ministériel du 15 décembre 2009).

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel, d'un coefficient multiplicateur fixé comme suit. Ces montants sont attribués dans la limite du crédit global voté par la collectivité.

Cadre d'emploi	Grades	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur
Ingénieur	Ingénieur en chef hors-classe	5 523,00 €	2
	Ingénieur en chef	2 869,00 €	2
	Ingénieur principal	2 817,00 €	2
	Ingénieur	1 659,00 €	2
Technicien	Technicien PPL 1e classe	1 400,00 €	2
	Technicien PPL 2e classe	1 330,00 €	2
	Technicien	1 010,00 €	2

### Indemnité de performance et de fonctions (IPF)

Cette indemnité est constituée de deux parts :

- Une part liée à la performance : résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir,
- Une part liée aux fonctions : responsabilités, niveau d'expertise et sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

Pour la part liée à la fonction, le montant individuel est déterminé par application au montant de référence, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient multiplicateur fixé comme suit.

Pour la part liée à la performance, le montant individuel est déterminé par application au montant de référence, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient multiplicateur fixé comme suit. Le montant de cette part fait l'objet d'un réexamen annuel au vu des résultats de la procédure d'évaluation individuelle.

Cadres d'emplois	Grades	Part liée à la fonction	Part liée à la performance	Plafond global	Coefficient multiplicateur maximum de la part fonction	Coefficient multiplicateur maximum de la part performance
Ingénieur en chef	Ingénieur en chef hors classe	3 800 €	6 000 €	58 000 €	6	6
	Ingénieur en chef	4 200 €	4 200 €	50 400 €	6	6

### Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des personnels de bibliothèques et de la conservation du patrimoine (décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002, arrêté du 12 mai 2014)

Le montant individuel ne peut excéder huit fois le montant moyen annuel attaché à la catégorie dont relève l'agent :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : attaché de conservation, bibliothécaire
- 2<sup>ème</sup> catégorie : assistant de conservation dont l'indice brut est supérieur à 380.

Cadres d'emploi	Grades	Montants annuels de référence	Coefficient multiplicateur maximum
Attaché de conservation du patrimoine	Attaché de conservation principal	1091,71 €	8
	Attaché de conservation	1091,71 €	8
Assistant de conservation	Assistant de conservation principal de 1 <sup>ère</sup> classe	868,16 €	8
	Assistant de conservation principal de 2 <sup>ème</sup> classe à partir du 2 <sup>ème</sup> échelon	868,16 €	8
	Assistant de conservation à partir du 4 <sup>ème</sup> échelon	868,16 €	8

**Indemnité scientifique des personnels de la conservation du patrimoine** (décret n° 90-409 du 16 mai 1990 modifié, arrêté ministériel du 26 décembre 2000)

Cette indemnité est fixée dans la limite d'un crédit global calculé sur la base d'un taux moyen multiplié par le nombre de bénéficiaires.

Le montant individuel maximal ne peut excéder le taux maximum fixé ci-après.

Cadres d'emploi	Taux moyen annuel	Taux maximum annuel
Conservateur en chef	5 692 €	9 487 €
Conservateur	3 160 €	7 905 €

**Indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine** (décret n° 90-601 du 11 juillet 1990 modifié, arrêté ministériel du 26 décembre 2000).

L'autorité territoriale détermine librement le montant individuel de l'indemnité dans la limite des montants fixés par arrêté ministériel en fonction des responsabilités particulières exercées par les agents relevant du cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : 3 459,83 €
- 2<sup>ème</sup> catégorie : 4 324,83 €
- Hors catégorie : 6 573,60 €

**Indemnité d'Administration et Technicité (IAT)**

(décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié, décret n°2000-45 du 20 janvier 2000, décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002, arrêté du 23 novembre 2004).

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient multiplicateur fixé comme suit. Ces montants sont attribués dans la limite du crédit global voté par la collectivité.

Cadres d'emploi	Grades	Montants annuels de référence	Coefficient multiplicateur maximum
Adjoint technique des établissements d'enseignement	Adjoint technique PPL 1e classe des établissements d'enseignement	481,82 €	8
	Adjoint technique PPL 2e classe des établissements d'enseignement	475,30 €	8
	Adjoint technique PPL 2e classe des établissements d'enseignement	469,87 €	8
	Adjoint technique des établissements d'enseignement	454,70 €	8

Les assistants de prévention de l'ex-Franche Comté continueront de percevoir l'avantage qu'ils percevaient au titre des avantages acquis jusqu'au RIFSEEP.

## Indemnités pour travaux insalubres

Décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 modifié

Arrêté du 2 décembre 1969, ministère de l'Intérieur

Arrêté du 13 janvier 1972, ministère de la Culture

Arrêté du 11 août 1975, ministère de l'Education nationale

Arrêté du 7 octobre 1996 ministère de l'Equipement

Arrêté du 30 août 2001

Cadres d'emplois	Montants de référence	Coeff. Modulation
Tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale	Montants indiqués dans arrêté	½ taux de base à 2 taux de base par demi-journée de travail effectif

## Articles 6 : Autres indemnités

### Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sont définies comme des heures effectivement réalisées à la demande expresse de l'autorité territoriale et des supérieurs hiérarchiques au-delà des bornes horaires définies par le cycle du travail.

Les IHTS peuvent être versées, dès lors que les agents exercent effectivement des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Les IHTS sont instaurées au profit des agents stagiaires ou titulaires appartenant aux cadres d'emplois des catégories C ou catégories B, et aux agents contractuels de droit public.

Les fonctionnaires à temps non complet ou à temps partiel peuvent aussi être amenés à accomplir des heures complémentaires au-delà de son temps de travail habituel et dans la limite de la durée légale du travail (35 heures).

Des heures complémentaires peuvent être payées aussi aux agents susceptibles d'effectuer des heures au-delà de la durée hebdomadaire prévue dans leurs contrats de mission.

Les emplois d'avenir qui relèvent du droit privé pourront bénéficier du paiement des heures supplémentaires dans les conditions du code du travail.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanches et jours fériés ainsi que celles effectuées la nuit.

Toutefois, conformément à l'article 6 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, il est possible d'y déroger par délibération spécifique, pour une durée limitée en cas de circonstances exceptionnelles.

### Les astreintes

Les indemnités liées aux astreintes techniques sont versées conformément au décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale et à l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Les délibérations relatives aux conditions d'octroi des astreintes des ex-régions continuent à s'appliquer dans l'attente de la détermination de nouvelles règles d'attribution.

## Article 7 : Date d'effet

La présente délibération prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

La mise en œuvre du versement de l'IFSE au lieu d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2018, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Article 8 : Disposition relatives aux régimes indemnitaires existants** (disposition effective uniquement pour les cadres d'emplois éligibles du RIFSEEP.

A compter de cette même date, sont abrogées l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la collectivité.

Le RIFSEEP peut donc être cumulé avec les IHTS, les astreintes.

## **Article 9 : Maintien à titre individuel**

L'article 88 de la loi n° 84-53 prévoit que pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures. De même, les agents titulaires de la fonction publique qui intègrent la collectivité et qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire se verraient maintenir, à titre individuel, leur régime indemnitaire antérieur dans la limite des montants maximum prévus par les décrets, arrêtés et circulaires relatifs au RIFSEEP.

La collectivité garantit donc aux agents le maintien à titre individuel de leur ancien régime indemnitaire annuel si ce dernier est supérieur au nouveau régime indemnitaire tel que défini ci-dessus, et ce au-delà de 2023.

## **Article 10 : revalorisation**

Les montants de référence et coefficients ci-dessus seront revalorisés ou modifiés conformément aux textes réglementaires. Les montants maxima (les plafonds) évoluent dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants de référence de la collectivité évoluent proportionnellement aux revalorisations du point d'indice.

N° de délibération 17AP.239

Délibération adoptée à la majorité des suffrages exprimés  
(56 voix pour, 42 voix contre, 2 abstentions)

Envoi Préfecture : vendredi 24 novembre 2017

Retour Préfecture : vendredi 24 novembre 2017

Accusé de réception n° 021-200053726-20171117-lmc10000032526-DE

La Présidente,



Mme DUFAY