

Etude 506
MAJ Décembre
2021

Étude

statutaire

Mise en place du RIFSEEP

Le pôle assistance statutaire
vous informe



Références

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°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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale (dispositions intégrées dans le décret du 6 septembre 1991 susvisé)

Arrêtés déterminant les corps de l'Etat de référence pour la transposition du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (voir le tableau « Références réglementaires relatives aux équivalences entre corps d'État et cadres d'emplois territoriaux » disponible sur notre site)

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

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

Sommaire

I – Présentation	p.4
II – Délais de mise en place du RIFSEEP	p.4
III – Cadres d’emplois concernés.....	p.5
IV – L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE).....	p.8
1 – La détermination de critères professionnels liés aux fonctions	p.8
2 – La prise en compte de l’expérience professionnelle	p.9
3 – Le maintien à titre individuel	p.10
4 – L’absentéisme	p.11
5 – Le versement de l’IFSE	p.11
V – Le complément indemnitaire annuel (CIA)	p.11
1 – Les montants du CIA	p.11
2 – Le versement du CIA	p.12
VI – Les règles de cumul du RIFSEEP avec les autres primes	p.12
Annexes :	
1. Modèle de répartition des emplois en groupes de fonction	p.14
2. Modèle de délibération.....	p.16
3. Modèle d’arrêté IFSE.....	p.19
4. Modèle d’arrêté CIA	p.20

I - Présentation

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a institué un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires actuellement mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique territoriale.

Il vise à valoriser l'ensemble des parcours professionnels et à favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversifications des compétences.

Dans la fonction publique territoriale, ce régime indemnitaire est applicable aux administrateurs depuis le 1^{er} juillet 2015, puis s'est progressivement étendu à d'autres cadres d'emplois à compter du 1^{er} janvier 2016.

Initialement, l'éligibilité au RIFSEEP des cadres d'emplois territoriaux était conditionnée par la publication des arrêtés appliquant ce nouveau régime indemnitaire aux corps équivalents dans la fonction publique de l'Etat.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 permet désormais de déployer le RIFSEEP à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux qui relèvent de la filière police municipale et de la filière sapeurs-pompiers professionnels.

En outre, deux cadres d'emplois demeurent exclus du RIFSEEP : les professeurs territoriaux d'enseignement artistique et les assistants territoriaux d'enseignement artistique, dont le régime indemnitaire correspond à celui des professeurs certifiés.

Enfin, le décret actualise les tableaux de correspondance entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois territoriaux. Il est entré en vigueur le 1^{er} mars 2020.

Dans la mise en œuvre du RIFSEEP, la collectivité est tenue de respecter le principe de parité au regard :

*d'une part, de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui dispose que l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficie les différents services de l'Etat,

*d'autre part, de l'article 1^{er} du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 qui prévoit que ce régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

En application de l'article 2 de ce même décret, seule l'assemblée délibérante est compétente pour instituer, par délibération, le régime indemnitaire de ses agents.

Cette délibération doit préciser :

- les bénéficiaires (fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps partiel et à temps non complet, agents contractuels de droit public à temps complet, à temps partiel et à temps non complet)
- les conditions d'attribution (critères de modulation individuelle)
- les montants par groupe de fonctions applicables aux agents, dans le respect du principe de parité.

Cette délibération doit être soumise au préalable à l'avis du Comité technique compétent.

Le RIFSEEP se compose, d'une part, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et, d'autre part, d'un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

II - Délais de mise en place du RIFSEEP

Le RIFSEEP se substitue de plein droit à la PFR (prime de fonctions et de résultats), à l'IEMP (indemnité d'exercice de mission des préfetures) et à l'IFRST (indemnité forfaitaire de sujétions et de travaux supplémentaires, versée aux conseillers socio-éducatifs et assistants socio-éducatifs).

La transposition du RIFSEEP est, juridiquement, plus contraignante pour les agents bénéficiant actuellement de ces primes abrogées.

En ce qui concerne toutes les autres primes, le RIFSEEP a également vocation à se substituer au régime indemnitaire actuellement servi, dans un délai raisonnable, bien qu'elles ne soient pas toutes explicitement abrogées. En effet, du fait de l'éligibilité de la quasi-intégralité des agents territoriaux depuis le 1^{er} mars 2020, il n'est pas improbable que ces primes soient abrogées à terme.

III - Cadres d'emplois concernés

FPT	FPE (définitif ou provisoire)	Corps de référence ARRETES	Transposition à la FPT
CATEGORIE A			
Filière administrative			
Administrateurs territoriaux	Administrateurs civils (définitif)	29/06/2015	01/07/2015
Attachés territoriaux	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	03/06/2015	01/01/2016
Secrétaires de mairie	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	03/06/2015	01/01/2016
Filière technique			
Ingénieurs en chef territoriaux	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (définitif)	14/02/2019	01/03/2019
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (définitif)	05/11/2021	01/01/2021
Filière sanitaire et sociale			
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	23/12/2019	01/01/2020
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	23/12/2019	01/01/2020
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux	Assistants de service social des administrations de l'Etat (transitoire)	23/12/2019	01/10/2020
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes	Assistants de service social des administrations de l'Etat (transitoire)	23/12/2019	01/10/2020
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Educateurs de la protection judiciaire de la jeunesse (transitoire)	17/12/2018	01/03/2020
Médecins territoriaux	Médecins inspecteurs de santé publique (définitif)	13/07/2018	01/09/2018
Psychologues territoriaux	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	23/12/2019	01/03/2020
Sages-femmes territoriales	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	23/12/2019	01/03/2020
Puéricultrices cadres territoriaux de santé (Ndlr : en voie d'extinction)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	23/12/2019	01/03/2020
Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (Ndlr : en voie d'extinction)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	23/12/2019	01/03/2020

Cadres territoriaux de santé paramédicaux	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	23/12/2019	01/03/2020
Puéricultrices territoriales	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	23/12/2019	01/03/2020
Infirmiers territoriaux en soins généraux	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	23/12/2019	01/03/2020
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux	Inspecteur de santé publique vétérinaire (définitif)	08/04/2019	29/04/2019
Filière culturelle			
Conservateurs territoriaux du patrimoine	Conservateurs du patrimoine (définitif)	07/12/2017	15/12/2017
Conservateurs territoriaux de bibliothèques	Conservateurs de bibliothèques (définitif)	14/05/2018	27/05/2018
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Bibliothécaires (définitif)	14/05/2018	27/05/2018
Bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaires (définitif)	14/05/2018	27/05/2018
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	03/06/2015	01/03/2020
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	Professeurs certifiés	NON CONCERNE	NON CONCERNE
Filière sportive			
Conseillers territoriaux des APS	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	23/12/2019	01/03/2020
CATEGORIE B			
Filière administrative			
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	19/03/2015	01/01/2016
Filière technique			
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs du développement durable (définitif)	05/11/2021	01/01/2021
Filière sanitaire et sociale			
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat (transitoire)	31/05/2016	01/03/2020
Infirmiers territoriaux (Ndlr : en voie d'extinction)	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat (transitoire)	31/05/2016	01/03/2020
Techniciens paramédicaux territoriaux	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat (transitoire)	31/05/2016	01/03/2020

Filière culturelle			
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Bibliothécaires assistants spécialisés (définitif)	14/05/2018	27/05/2018
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	Professeurs certifiés	NON CONCERNE	NON CONCERNE
Filière sportive			
Éducateurs des APS	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	19/03/2015	01/01/2016
Filière animation			
Animateurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	19/03/2015	01/01/2016
CATEGORIE C			
Filière administrative			
Adjoint administratifs territoriaux	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	20/05/2014	01/01/2016
Filière technique			
Agents de maîtrise territoriaux	Adjoint techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	28/04/2015	01/01/2017
Adjoint techniques territoriaux	Adjoint techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	28/04/2015	01/01/2017
ATTEE	Adjoint techniques des établissements d'enseignement agricole publics (services déconcentrés) (transitoire)	02/11/2016	01/03/2020
Filière sanitaire et sociale			
Agents sociaux territoriaux	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	20/05/2014	01/01/2016
ATSEM	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	20/05/2014	01/01/2016
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	20/05/2014	01/03/2020
Auxiliaires de soins territoriaux	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (transitoire)	20/05/2014	01/03/2020
Filière culturelle			
Adjoint territoriaux du patrimoine	Adjoint techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture (définitif)	30/12/16	01/01/17
Filière sportive			
Opérateurs territoriaux des APS	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	20/05/2014	01/01/2016

Filière animation			
Adjoints territoriaux d'animation	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) (définitif)	20/05/2014	01/01/2016

IV - 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.

Cette indemnité repose :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent

1) La détermination de critères professionnels liés aux fonctions

Les groupes de fonctions

Pour chaque cadre d'emplois, des groupes de fonctions sont déterminés et hiérarchisés. Le groupe de fonctions correspond à un espace professionnel au sein duquel va évoluer l'agent.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise qu'il est recommandé de prévoir au plus, et sous réserve de spécificités particulières :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

NDLR : Ce nombre de groupes ne s'impose pas aux collectivités territoriales, qui peuvent décider d'un nombre de groupes propre à leur organisation interne, sans dépasser le nombre prévu. Il est toutefois recommandé de respecter le nombre de groupes fixés à l'État afin d'éviter une mise en place compliquée du RIFSEEP.

Les critères professionnels

La répartition des fonctions entre ces différents groupes se fait au regard de critères fonctionnels objectivés. Le décret en retient trois :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** : 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.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** : valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** : contraintes particulières liées au poste (lieu d'affectation, exposition physique...).

NDLR : Les collectivités territoriales, en application du principe de libre administration, auront la possibilité de définir elles-mêmes leurs propres critères dans la délibération instaurant l'IFSE (l'avis du comité technique sur ces critères est nécessaire) en s'inspirant des groupes définis à l'État.

La répartition en groupes de fonctions

La répartition des fonctions entre ces différents groupes peut se faire notamment à l'aide de deux méthodes :

▪ La méthode globale :

Elle consiste en une évaluation des emplois les uns par rapport aux autres pour obtenir une hiérarchie des postes. Il s'agit de comparer les postes les uns entre les autres.

NDLR : Cette méthode peut être utilisée pour les petites structures.

▪ La cotation des postes :

Il s'agit, avec cette méthode, de mesurer le niveau de responsabilité des postes en se basant sur des critères précis avec une grille de cotation. Chaque poste se voit ensuite attribuer un nombre de points par critère.

NDLR : Cette méthode peut être utilisée pour les plus grandes structures.

Exemple de répartition en groupes de fonctions

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des REDACTEURS		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels plafonds IFSE
Groupe 1	Responsable de service, secrétaire de mairie...	<i>A déterminer par l'organe délibérant</i>
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, gestionnaire...	<i>A déterminer par l'organe délibérant</i>
Groupe 3	Assistant de direction, instructeur...	<i>A déterminer par l'organe délibérant</i>

2) La prise en compte de l'expérience professionnelle

L'**expérience professionnelle** peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

L'**expérience professionnelle** repose notamment sur :

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

Elle doit être différenciée :

- **de l'ancienneté**, qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;

- **de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir** (reposant sur le CIA).

La part de l'expérience professionnelle se traduit dans le montant de l'IFSE qui sera attribué à l'agent, selon un système de modulation non défini par les textes. Il est donc conseillé de prévoir la part de l'expérience professionnelle et les modalités de sa modulation dans le montant global de l'IFSE.

Exemple de critères permettant de déterminer l'expérience professionnelle :

- *Le parcours professionnel de l'agent, avant l'arrivée sur son poste ;*
- *La connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus...);*
- *L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences...*

Exemple de répartition en groupes de fonctions avec la part expérience professionnelle

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des REDACTEURS			
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels plafonds IFSE	
		Part « fonctions »	Part « expérience professionnelle »
Groupe 1	Responsable de service, secrétaire de mairie...	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, gestionnaire...	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant
Groupe 3	Assistant de direction, instructeur...	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant

Les montants minimaux et les montants maximaux pouvant être alloués

Les montants minimaux étant fixés par grade et les montants maximaux par groupes de fonctions, ces données constituent simplement des plafonds ou planchers à respecter. La délibération peut en effet fixer librement les montants alloués à l'intérieur de ces limites.

Au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités sont tenues de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts. Dans le respect de cette disposition, elles sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

NDLR : en vertu du principe de libre administration, les montants planchers ne s'imposent pas aux collectivités territoriales : seuls les plafonds s'imposent.

Pour connaître les montants du RIFSEEP applicables par cadre d'emplois, se reporter aux fiches du régime indemnitaire.

Pour conclure, le montant individuel est déterminé par :

- L'appartenance à un groupe de fonction (l'emploi occupé)
- L'expérience professionnelle (à ne pas confondre avec l'ancienneté, qui se matérialise par les avancements d'échelon et avec l'engagement et la manière de servir, valorisés au moyen du complément indemnitaire annuel).

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité. En cas de changement de fonctions au sein d'un même groupe, la diversification des compétences et la mobilité pourront être valorisées, ou la spécialisation dans un domaine de compétences.

Le réexamen se fait aussi au vu de l'expérience acquise par l'agent en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le réexamen a lieu au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions.

NDLR : Ce délai ne s'impose pas aux collectivités territoriales qui peuvent prévoir un délai plus court.

En l'absence de changement de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle de l'agent devra reposer sur des critères objectivables : approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation, approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis (participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles).

Le réexamen de l'IFSE n'implique pas qu'elle soit revalorisée de manière automatique.

3) Le maintien à titre individuel

Le décret du 20 mai 2014 garantit aux agents de la FPE le maintien de leur niveau indemnitaire mensuel perçu avant le passage au RIFSEEP. Les agents ne verront donc pas leur régime indemnitaire diminuer du fait de la bascule au RIFSEEP. Cette disposition ne s'impose pas aux collectivités territoriales.

Toutefois, il est conseillé, à l'occasion du passage au RIFSEEP, de conserver, au titre de l'IFSE, le montant indemnitaire mensuel perçu jusqu'alors par l'agent.

Si le niveau indemnitaire de l'agent est maintenu, il l'est jusqu'à ce qu'il change de fonctions. Cela ne fait toutefois pas obstacle à ce que le montant de son IFSE soit réexaminé au vu de l'expérience professionnelle acquise. En cas de mobilité, son niveau indemnitaire correspondra à ses nouvelles fonctions.

4 - Absentéisme

Le maintien du régime indemnitaire au profit de l'agent territorial placé en congé maladie n'est prévu ni par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ni par aucune autre disposition réglementaire.

En conséquence, si une collectivité souhaite le maintien des éléments de primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions durant les périodes d'absence des bénéficiaires, elle doit délibérer expressément sur ces critères et conditions, notamment en s'inspirant des 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.

A titre d'information, ce décret prévoit le maintien des primes et indemnités dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement pour les fonctionnaires et agents contractuels placés en congé de maladie ordinaire, congés annuels, congé de maternité ou d'adoption, congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu.

Depuis le 8 août 2019, l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose expressément que le régime indemnitaire doit être maintenu durant les congés suivants :

- congé de maternité
- congé d'adoption
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ainsi, pour les agents bénéficiant du RIFSEEP, ce maintien s'opère sans préjudice de la modulation en fonction de leur engagement professionnel ou des résultats collectifs des services.

En l'absence de précision dans la délibération, le régime indemnitaire devrait donc être suspendu en cas d'indisponibilité physique.

NDLR : depuis la publication de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, une journée de carence au titre du premier jour d'arrêt a été instaurée pour les agents en congé de maladie. Cette journée s'applique indépendamment de tout autre dispositif de suspension du régime indemnitaire.

5 – Versement de l'IFSE

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est versée mensuellement.

NDLR : Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération de l'organe délibérant peut, le cas échéant, envisager un versement annuel ou en deux fractions (chaque semestre).

V - Le complément indemnitaire annuel (CIA)

En plus de l'IFSE, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un **complément indemnitaire annuel** (CIA) tenant compte de l'**engagement professionnel** et de la **manière de servir**.

Son versement est facultatif.

Il s'agit d'apprécier 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 et sa contribution au collectif de travail.

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

1 – Les montants du CIA

Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris entre 0 % et 100 % d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, la circulaire du 5 décembre 2014 préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie C.

Pour connaître les montants du RIFSEEP applicables par cadre d'emplois, se reporter aux fiches du régime indemnitaire (disponibles sur le site www.cdq76.extranet.fr, rubrique « documentation en ligne »-« documentation juridique »-« fiches du régime indemnitaire »).

2 – Le versement du CIA

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions. En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération de l'organe délibérant peut, le cas échéant, envisager un versement mensuel. Il n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des REDACTEURS				
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels plafonds IFSE		Montants annuels plafonds CIA
		Part « fonctions »	Part « expérience professionnelle »	
Groupe 1	Responsable de service, secrétaire de mairie...	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, gestionnaire...	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant
Groupe 3	Assistant de direction, instructeur...	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant

VI – Les règles de cumul du RIFSEEP avec les autres primes

L'IFSE n'est pas cumulable avec les primes liées aux fonctions et à la manière de servir. Elle remplacera à terme l'ensemble des régimes indemnitaires existants.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise, de manière non exhaustive, les primes et indemnités de même nature non cumulables avec l'IFSE :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- L'indemnité d'administration et de technicité,
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (**ABROGEE**),
- L'indemnité de régisseur.

En outre, depuis le 1^{er} mars 2020, le décret n°91875 du 6 septembre 1991 précise que le RIFSEEP est exclusif des indemnités suivantes :

- L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS)
- L'indemnité de sujétions spéciales
- La prime d'encadrement réservée aux puéricultrices cadres de santé
- L'indemnité spéciale de sujétions

En revanche, il est précisé que l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...).

NDLR : En l'état actuel du droit, rien ne s'oppose au cumul de la NBI avec le RIFSEEP puisqu'il ne s'agit pas d'une prime mais d'un élément obligatoire de la rémunération (sous réserve de remplir les conditions d'attribution).

ANNEXES

Annexe 1 – Modèle de répartition des emplois en groupes de fonctions

La répartition des emplois en groupes de fonctions n'est donnée **qu'à titre indicatif**.

NDLR : Il vous appartient de répartir les emplois de votre collectivité au regard des postes existants.

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des ADMINISTRATEURS	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Directeur Général des Services (DGS)...
Groupe 2	Directeur Général Adjoint (DGA)
Groupe 3	Directeur, responsable de pôle, de service...

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Directeur Général des Services, secrétaire de mairie...
Groupe 2	Directeur Général Adjoint, responsable de service...
Groupe 3	Chargé d'études, responsable d'unité...
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, chargé de mission, expertise...

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des CONSEILLERS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Directeur d'EHPAD, responsable des services sociaux et éducatifs, encadrement...
Groupe 2	Autres fonctions

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des REDACTEURS	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Responsable de service, secrétaire de mairie...
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, expertise, fonctions administratives complexes...
Groupe 3	Assistant de direction, instructeur...

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des EDUCATEURS TERRITORIAUX DES APS	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Responsable de service, directeur d'une structure
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, expertise, pilotage...
Groupe 3	Autres fonctions

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des ANIMATEURS TERRITORIAUX	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Responsable de service, directeur d'une structure
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, expertise, pilotage...
Groupe 3	Autres fonctions

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Responsable d'établissement, encadrement, sujétions...
Groupe 2	Autres fonctions

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Chef d'équipe, assistant de direction, sujétions particulières...
Groupe 2	Assistant, agent d'accueil, gestionnaire de moyen...

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Travailleur familial, sujétions, qualifications...
Groupe 2	Autres fonctions

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des ATSEM	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Sujétions, responsabilités particulières
Groupe 2	Autres fonctions

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des OPERATEURS TERRITORIAUX des APS	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Responsables de la sécurité des installations servant aux activités physiques et sportives, sujétions, qualifications...
Groupe 2	Autres fonctions

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	
Groupes de fonctions	Emplois
Groupe 1	Encadrement, sujétions...
Groupe 2	Autres fonctions

Annexe 2 – Modèle de délibération instaurant le RIFSEEP

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 le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

Vu les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois concernés, annexés au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du .../.../...

M..... (*autorité territoriale*) rappelle au (*organe délibérant*) que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

Il se compose :

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

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Après en avoir délibéré, le (*organe délibérant*) décide :

Article 1 :

Il est décidé d'instituer l'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise et le complément indemnitaire.

Article 2 :

L'IFSE pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires (*et le cas échéant aux agents contractuels de droit public de la collectivité*). Son versement est mensuel.

Article 3 :

L'IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard :

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

NDLR : pour chacun de ces critères, il est possible de prévoir des indicateurs ou sous-critères, validés par le CT : les lister ci-dessous ou renvoyer à un tableau en annexe

Chaque cadre d'emplois concernés est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent des montants plafonds.

Exemple :

- cadre d'emploi 1 : Rédacteurs

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des REDACTEURS			
Groupe de fonctions	Emplois	Montants annuels plafonds IFSE	
		Part « fonctions »	Part « expérience professionnelle »
Groupe 1	Responsable de service, secrétaire de mairie...	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, gestionnaire...	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant
Groupe 3	Assistant de direction, instructeur...	A déterminer par l'organe délibérant	A déterminer par l'organe délibérant

Pour connaître les montants plafonds applicables, se reporter aux fiches du régime indemnitaire.

NDLR : il est conseillé de prévoir la part de l'expérience professionnelle dans le montant global de l'IFSE.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle à hauteur de xxx% (préciser la proportion de l'expérience professionnelle dans la part d'IFSE). Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Critère n°1 de l'expérience professionnelle : xxx
-

- cadre d'emploi 2 : xxx ;

-

Article 4 :

Les agents mentionnés à l'article 2 bénéficient également d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (**prévoir le cas échéant d'autres critères**). Ce complément sera compris entre 0 et 100% d'un montant maximal. Son versement est annuel, en une ou deux fractions.

Chaque cadre d'emplois concerné est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent des montants plafonds.

Exemple :

- cadre d'emploi 1 : Rédacteurs

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des REDACTEURS		
Groupe de fonctions	Emplois	Montants annuels plafonds CIA
Groupe 1	Responsable de service, secrétariat de mairie...	A déterminer par l'organe délibérant
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, expertise, fonctions administratives complexes...	A déterminer par l'organe délibérant
Groupe 3	Assistant de direction, instructeur...	A déterminer par l'organe délibérant

Pour connaître les montants plafonds applicables, se reporter aux fiches du régime indemnitaire.

- cadre d'emploi 2 : xxx ;

-

Article 5 :

L'attribution de l'IFSE et du complément indemnitaire feront l'objet d'un arrêté individuel pris par le Maire (ou le Président), lequel fixera les montants individuels. (Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel). Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds de la délibération.

(Le cas échéant) Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 6 :

L'IFSE est maintenue pendant les périodes de congés suivants : (exemple : congés annuels, congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption).

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : L'IFSE suivra le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu.

Ndlr : Les collectivités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie. Quand cela est le cas, la collectivité est alors tenue d'appliquer au moins des restrictions identiques, puisqu'elle ne peut instaurer un régime plus favorable que le régime de référence au regard du principe de parité.

Article 7 :

Le RIFSEEP fera l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Article 8 :

La présente délibération prendra effet à compter du et abroge les délibérations précédentes relatives au régime indemnitaire du personnel.

(Le cas échéant) **Article 9 :**

Toute modification des dispositions réglementaires qui viendrait diminuer ou supprimer l'indemnité entraînera le maintien du montant indemnitaire dont disposaient les agents concernés en application des dispositions antérieures.

Article 10 :

Les dépenses correspondantes seront imputées sur le chapitre article du budget.

Fait à le

Suivent les signatures

P. extrait conforme

Le

(Le Maire ou le Président / Nom Prénom)

(signature)

Annexe 3 – Modèle d'arrêté portant attribution de l'IFSE

**Arrêté portant attribution
De l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
De M**
Grade

Le Maire (ou le Président) de,

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 statut de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi précitée,

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 la délibération de l'organe délibérant du l'instituant au profit du personnel de la collectivité et notamment les critères d'attribution y figurant,

Considérant que les fonctions exercées et l'expérience professionnelle acquise par M..... justifie le classement dans le groupe de fonctions 1 (2, 3 ou 4) de la catégorie A (B ou C),

ARRETE

Article 1 : M....., (grade), bénéficie à compter du de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 2 : Le montant de l'IFSE est fixé à€, au regard des critères prévus dans la délibération notamment le groupe de fonctions et la modulation individuelle.

Article 3 : L'IFSE est versée mensuellement et revalorisée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 4 : Le (1) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée :

- au Comptable de la collectivité.

Fait à, le

Le Maire (ou le Président)
Nom-Prénom

(1) Directeur Général des services si
collectivité ≥ 2000 habitants
Directeur si EPCI
Secrétaire de Mairie si collectivité
< 2000 habitants

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère
exécutoire de cet acte,

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un
recours hiérarchique préalable exercé dans un délai de
deux mois à compter de la présente notification,
éventuellement suivi d'un recours pour excès de pouvoir
devant le Tribunal Administratif de Rouen, dans un délai
de deux mois à compter, soit de la réponse de l'administration,
soit de la décision implicite de rejet de cette dernière.

Notifié le

Signature de l'agent :

Annexe 4 – Modèle d'arrêté portant attribution du CIA

**Arrêté portant attribution
d'un complément indemnitaire (CIA)
De M
Grade**

Le Maire (ou le Président) de,

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 statut de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi précitée,

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 la délibération de l'organe délibérant du l'instituant au profit du personnel de la collectivité et notamment les critères d'attribution y figurant,

Considérant que les fonctions exercées par M..... justifient le classement dans le groupe de fonctions 1 (2, 3 ou 4) de la catégorie A (B ou C),

ARRETE

Article 1 : M....., (grade), bénéficie à compter du d'un complément indemnitaire annuel.

Article 2 : Le montant du complément indemnitaire est fixé à€, au regard des critères prévus dans la délibération.

Article 3 : Le CIA est versé annuellement pour l'année... (à prévoir).

Article 4 : Le (1) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée :

- au Comptable de la collectivité.

Fait à, le

Le Maire (ou le Président)
Nom - Prénom

(1) Directeur Général des services si
collectivité ≥ 2000 habitants
Directeur si EPCI
Secrétaire de Mairie si collectivité
< 2000 habitants

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère
exécutoire de cet acte,

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un
recours hiérarchique préalable exercé dans un délai de
deux mois à compter de la présente notification,
éventuellement suivi d'un recours pour excès de pouvoir
devant le Tribunal Administratif de Rouen, dans un délai
de deux mois à compter, soit de la réponse de l'administration,
soit de la décision implicite de rejet de cette dernière.

Notifié le

Signature de l'agent :



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime