

Etude 506  
MAJ AVRIL  
2025

# Étude

## statutaire

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le pôle assistance statutaire  
vous informe



## Références

[Code général des collectivités territoriales,](#)

[Code général de la fonction publique,](#)

[Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application 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°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,](#)

[Décret n°2014-1526 du 26 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux](#)

[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 – Les bénéficiaires .....	p.5
III – L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) .....	p.5
1 – La détermination de critères professionnels liés aux fonctions .....	p.5
2 – La prise en compte de l’expérience professionnelle .....	p.6
3 – Le maintien à titre individuel .....	p.7
4 – La modulation en cas d’absentéisme ou d’indisponibilité physique .....	p.7
5 – Le versement de l’IFSE .....	p.9
6 – Le réexamen de l’IFSE .....	p.9
V – Le complément indemnitaire annuel (CIA) .....	p.9
1 – Les montants du CIA .....	p.9
2 – Le versement du CIA .....	p.9
VI – Les règles de cumul du RIFSEEP avec les autres primes .....	p.10
Annexes :	
Annexe n°1 – Modèle de répartition des emplois en groupes de fonction .....	p.12

## I - Présentation

Le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est un régime indemnitaire destiné à remplacer les primes et les indemnités en vigueur dans la fonction publique territoriale. Initialement, ce dispositif a été conçu pour la fonction publique d'Etat. Désormais, il s'applique à la quasi-totalité des cadres d'emplois territoriaux en lien avec les corps de référence de l'Etat définis par décret.

En effet, jusqu'en 2014, les primes et indemnités formaient une liste hétérogène, chaque dispositif étant encadré par des textes spécifiques. Aucun décret ne compilait l'ensemble des primes et indemnités en vigueur.

En 2014, un nouveau régime indemnitaire a été instauré, appelé RIFSEEP, destiné aux agents de la Fonction Publique d'Etat dans l'objectif de remplacer les primes et indemnités existantes afin de constituer une prime unique et générale pour l'ensemble des agents. Son contenu est notamment déterminé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

En vertu du principe de parité entre la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale, le régime indemnitaire appliqué aux agents de l'Etat sert de référence pour les agents territoriaux. Par conséquent, les collectivités territoriales et leurs établissements souhaitant attribuer ou conserver un régime indemnitaire pour leurs agents sont tenus de mettre en place le RIFSEEP. Ce dernier devient dès lors le régime indemnitaire principal pour les agents publics territoriaux.

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 L714-4 du Code général de la Fonction Publique qui dispose que l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'Etat,
- \*d'autre part, de l'article 1<sup>er</sup> 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 Social Territorial.

## II – Les bénéficiaires et les cadres éligibles

### 1) Les agents bénéficiaires

Le RIFSEEP a vocation à être versé :

- **Aux fonctionnaires stagiaires et titulaires** à temps complet et à temps non complet ;
- **Aux agents contractuels en CDD ou CDI de droit public** – si la délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement le prévoit.

En revanche, les agents contractuels de droit privé (contrat d'apprentissage, contrat d'engagement éducatif, contrat PEC-CAE...) ne peuvent pas bénéficier du régime indemnitaire.

### 2) Les cadres d'emplois éligibles

Le décret n°2020-771 du 24 juin 2020 a permis aux collectivités et leurs établissements de mettre en place le RIFSEEP pour l'ensemble des agents sans être contraints par le calendrier de publication des arrêtés de transposition aux fonctionnaires territoriaux des dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat initialement prévu. A la suite, une annexe a été ajoutée au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 qui répertorie l'équivalent des cadres d'emploi qui n'étaient pas encore éligibles au RIFSEEP.

En revanche, les cadres d'emplois de la filière police municipale ([voir page sur l'ISFE](#)) et la filière sapeurs-pompiers professionnels ne sont pas mentionnés par l'annexe et ne faisaient pas parti des cadres d'emplois déjà éligibles. Ils n'ont donc pas de correspondance et sont exclus de l'application du RIFSEEP.

Les assistants d'enseignement artistique et les professeurs d'enseignement artistique ont quant à eux une correspondance avec un corps de la fonction publique d'Etat. Mais les corps de la fonction d'Etat correspondants sont exclus du champ d'application du RIFSEEP. Il n'est donc pas possible de leur appliquer le RIFSEEP.

**En conclusion**, les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent instaurer le RIFSEEP à l'intégralité des cadres d'emplois, à l'exception de ceux relevant de la filière police municipale, de la filière des sapeurs-pompiers professionnels et de la filière enseignement artistique.

## III – 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. L'[article 2 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#) 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, ont la possibilité de définir elles-mêmes leurs propres critères dans la délibération instaurant l'IFSE (l'avis du comité social territorial 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...	A déterminer par l'organe délibérant
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, gestionnaire...	A déterminer par l'organe délibérant
Groupe 3	Assistant de direction, instructeur...	A déterminer par l'organe délibérant

## **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).

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 L714-5 du Code général de la fonction publique](#), 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 au tableau des montants de références.**

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 est proratisé pour les agents à temps non complet et les agents à temps partiel, dans les mêmes conditions que le traitement.

### **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) [La modulation en cas d'absentéisme ou d'indisponibilité physique](#)**

**IMPORTANT :** Il est fortement recommandé de prévoir au sein de la délibération le sort de l'IFSE en cas d'indisponibilité physique afin d'apporter un cadre juridique précis.

En l'absence de précisions au sein de la délibération, l'IFSE devra donc être suspendu en cas d'indisponibilité physique de l'agent sauf en cas de congés liés aux responsabilités parentales. En effet, [l'article L714-6 du CGFP](#) prévoit le maintien du régime

indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales pour les agents de la fonction publique territoriale. Cette disposition légale s'impose à l'autorité territoriale et celle-ci ne peut pas y déroger.

En dehors des congés liés à la parentalité, aucune disposition législative ou réglementaire existe précisant les modalités de modulation du régime indemnitaire, et plus précisément de l'IFSE, en cas d'absence des agents pour indisponibilité physique ou pour un autre type de congés concernant la fonction publique territoriale.

Pour les autres types de congés, la collectivité fixe librement les conditions de modulation ou de suppression de l'IFSE par délibération, en respectant le principe de parité prévu par le CGFP. En vertu de ce principe, les règles de maintien ou de suppression ne peuvent être plus favorables que celles des agents de la fonction publique d'Etat.

Voici un tableau regroupant les différentes modalités qui peuvent être prévues par la délibération en cas d'absentéisme :

TYPE DE CONGÉS	MODALITES POSSIBLES DE MAINTIEN ET/OU SUSPENSION DE L'IFSE
<b>Congés liés à la parentalité : congés de maternité, congés de naissance, congés d'adoption, congés de paternité</b>	<b>APPLICATION OBLIGATOIRE :</b>  Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement
<b>Congés de maladie ordinaire</b>	<b>TROIS OPTIONS POSSIBLES :</b>  1. Maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement (au même titre que les agents de l'Etat)  2. Autres modalités de maintien moins favorable (que celles applicables aux agents de l'Etat)  3. Suppression de l'IFSE
<b>Congés pour invalidité temporaire imputable au service</b>	<b>TROIS OPTIONS POSSIBLES :</b>  1. Maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement (au même titre que les agents de l'Etat)  2. Autres modalités de maintien moins favorable (que celles applicables aux agents de l'Etat)  3. Suppression de l'IFSE
<b>Congés de longue maladie et congés de grave maladie</b>	<b>TROIS OPTIONS POSSIBLES :</b>  1. Maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la première année puis 60% les deuxième et troisième années (au même titre que les agents de l'Etat)  2. Autres modalités de maintien moins favorable (que celles applicables aux agents de l'Etat)  3. Suppression de l'IFSE  <i>*dérogation aux trois options : en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé en CLM/CGM, l'agent conserve le bénéfice de la totalité de son régime indemnitaire déjà versé avant la requalification.</i>
<b>Congés de longue durée</b>	<b>APPLICATION OBLIGATOIRE :</b>  Suspension de l'IFSE  <i>*dérogation : en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé en CLD, l'agent conserve le bénéfice de la totalité de son régime indemnitaire déjà versé avant la requalification.</i>
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	<b>DEUX OPTIONS POSSIBLES :</b>  1. Maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement (au même titre que les agents de l'Etat)  2. Versement des primes au prorata de la quotité du temps partiel thérapeutique



Période de préparation au reclassement	<p><b>TROIS OPTIONS POSSIBLES :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement (au même titre que les agents de l'Etat)</li> <li>2. Autres modalités de maintien moins favorable (que celles applicables aux agents de l'Etat)</li> <li>3. Suppression de l'IFSE</li> </ol>
--	---

### 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).**

### 6) Le réexamen de l'IFSE

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.

## IV - 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 instauration est obligatoire mais 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.

### 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 représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (ABROGÉE le 31 décembre 2015) ;
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (ABROGÉE le 5 mai 2017) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité,
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (ABROGÉE le 5 mai 2017).

En outre, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, le décret n°91-875 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...).

Le décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022 prévoit la possibilité d'attribuer la prime de responsabilité versée aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction en complément avec le RIFSEEP.

Depuis le 31 janvier 2025, l'indemnité de maniement de fonds (anciennement dénommée indemnité de responsabilité des régisseurs) est désormais cumulable avec le RIFSEEP.

**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



# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime