



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

RIFSEEP

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

Avril 2016

Sommaire

Références réglementaires	4
Introduction	5
1. Définition du régime indemnitaire	5
2. Objectifs du régime indemnitaire	5
3. Les grands principes du régime indemnitaire	6
La libre administration des collectivités territoriales	6
Le principe de légalité	6
Le principe d'égalité	6
Le principe de parité	7
4. Les acteurs du régime indemnitaire	7
L'assemblée délibérante	7
L'autorité territoriale	7
Les bénéficiaires	7
Les différents contrôles	8
Le Comité Technique (CT)	8
Application du RIFSEEP dans la FPT	8
L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)	9
Le complément indemnitaire annuel (CIA)	11
Montants réglementaires	12
Cumuls possibles	13
Procédure de mise en place	14
Annexes	15

Préambule

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

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

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

Références réglementaires

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

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

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

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

Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

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

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

Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Introduction

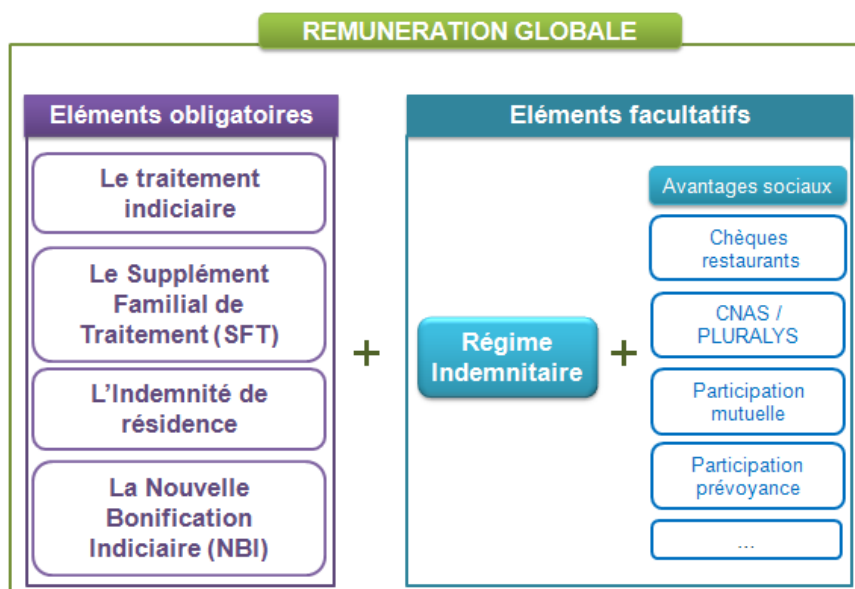
1. Définition du régime indemnitaire

On entend par régime indemnitaire l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être octroyées aux fonctionnaires au titre de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération qui sont :

- le traitement indiciaire ;
- le Supplément Familial de Traitement (SFT) ;
- l'indemnité de résidence ;
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Au contraire de ces éléments, les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif.



2. Objectifs du régime indemnitaire

Le traitement de base d'un agent de la Fonction Publique Territoriale (FPT) n'est pas négociable : il est fixé réglementairement en fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent. Le régime indemnitaire permet donc de personnaliser la rémunération versée aux agents.

La mise en place ou la refonte d'un régime indemnitaire peut avoir notamment comme objectifs de :

- valoriser le travail des agents ;
- reconnaître une fonction particulière (directeur général des services, responsable de service, ...) ;
- favoriser la motivation des agents ;
- répondre aux dysfonctionnements internes (absentéisme, ...) ;
- limiter la fuite de compétences.

Il est important de souligner qu'aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires.

Les sanctions disciplinaires sont exhaustivement énumérées à l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La suppression d'une indemnité ne peut donc légalement pas constituer une sanction.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux.
En l'absence de précision dans la délibération, le régime indemnitaire ne devra donc pas être versé en cas d'indisponibilité physique.

Néanmoins, l'assemblée délibérante peut prévoir le maintien du régime indemnitaire aux agents durant certains congés, en s'appuyant sur les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010.

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

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il est suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

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

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

3. Les grands principes du régime indemnitaire

La libre administration des collectivités territoriales

La révision constitutionnelle du 28 mars 2003 a confirmé le principe de libre administration des collectivités territoriales qui était déjà présent dans la Constitution. L'article 72 énonce désormais ainsi ce principe : "les collectivités territoriales de la République sont les communes, les départements, les régions, les collectivités à statut particulier et les collectivités d'outre-mer (...). Toute autre collectivité territoriale est créée par la loi (...). Dans les conditions prévues par la loi, ces collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences".

Le principe de légalité

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. En application de ce principe de légalité, une structure publique territoriale ne peut donc pas créer une prime "originale", c'est à dire qui ne correspond à aucun texte réglementaire.

Une exception à ce principe existe toutefois. En effet conformément à l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le législateur a estimé que les primes et indemnités existant antérieurement à la promulgation de cette loi sont considérées comme des droits acquis, quand bien même ils ne sont pas prévus par un texte réglementaire. En outre, une amélioration des conditions de versement ou des montants constituerait un avantage nouveau et est donc illégal, à moins que cela ait été prévu dans la délibération d'origine.

Le principe d'égalité

Le principe d'égalité correspond à l'obligation de traiter également les personnes placées objectivement dans des situations identiques.

Dès lors qu'un régime indemnitaire a été instauré au profit des agents d'une structure publique territoriale, le principe d'égalité s'applique par catégories de personnels. Il concerne tous les agents relevant du statut général des fonctionnaires territoriaux, titulaires ou stagiaires, mais aussi agents contractuels de droit public.

Le principe de parité

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

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

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

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

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

4. Les acteurs du régime indemnitaire

L'assemblée délibérante

Il appartient à l'assemblée délibérante de décider de la mise en place ou de la modification d'un régime indemnitaire dans la structure, par le biais d'une délibération.

La délibération doit fixer :

- la nature des éléments indemnitaires ;
- leurs conditions d'attribution (cadre d'emplois/grades bénéficiaires, périodicité, critères éventuels de modulation du montant individuel...) ;
- leurs montants moyens ;
- les crédits ouverts (seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus).

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant détermine les conditions d'attribution de chaque avantage indemnitaire et peut définir, en vertu de cette compétence, des critères de modulation individuelle. Il peut :

- s'aligner sur les éventuels critères prévus par le texte réglementaire de référence ;
- mettre en place des critères, lorsque le texte réglementaire de référence n'en prévoit pas ;
- définir des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'Etat, en s'attachant à ce que la structure générale des textes pris en référence soit respectée.

L'autorité territoriale

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer le montant individuel applicable à chaque agent, en respectant le cadre fixé par la délibération ; des arrêtés d'attribution individuelle doivent être notifiés aux intéressés.

Les bénéficiaires

En l'absence de précision dans la délibération relative au régime indemnitaire, tous les fonctionnaires stagiaires et titulaires de la structure peuvent en bénéficier.

Les agents contractuels de droit public peuvent également percevoir le régime indemnitaire de la collectivité ou de l'établissement, si la délibération le prévoit expressément.

Les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires) sont exclus du régime indemnitaire.

Concernant les agents contractuels de droit privé (CAE, emplois d'avenir, contrat d'apprentissage, etc.), le juge administratif censure la délibération qui étend le régime indemnitaire à cette catégorie d'agents (CAA Douai, 30 décembre 2003, Préfet de l'Oise, n°01DA00168). En effet, il considère que les dispositions relatives au régime indemnitaire ne peut leur être applicable car ces agents sont régis par les règles de droit privé (Code du travail) et non par le statut de la FPT. Ainsi, sauf dispositions textuelles expresses contraires, aux termes de la jurisprudence du juge administratif, les agents contractuels de droit privé sont exclus de l'application du régime indemnitaire de la structure.

Le Comité Technique (CT)

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les CT sont consultés pour avis sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents. L'avis du CT est préalable à la délibération de l'organe délibérant (cf. page 13).

Les différents contrôles

Le contrôle se fait également :

- par le représentant de l'Etat (services du contrôle de légalité) : contrôle de la délibération qui fixe le régime indemnitaire de la structure ;
- par le comptable : contrôle des arrêtés fixant le montant individuel applicable à chaque fonctionnaire ; la délibération visée du contrôle de légalité doit être transmise en tant que pièce justificative.

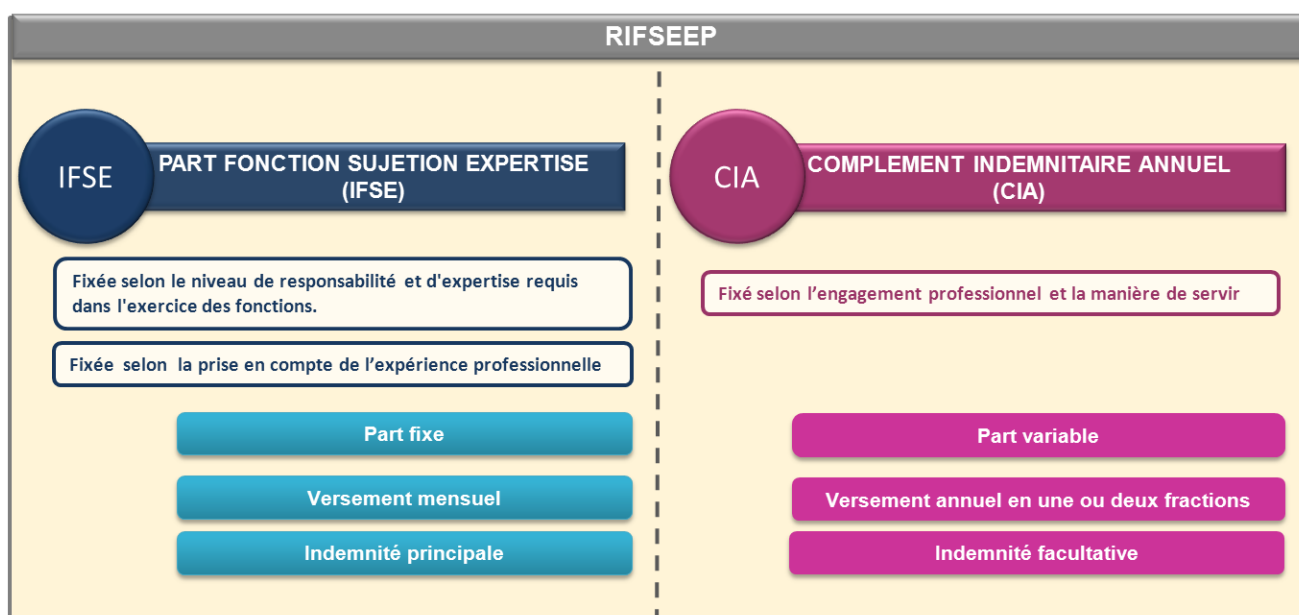
Application du RIFSEEP dans la FPT

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

Dans un but de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Cette prime comporte ainsi deux volets :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), optionnel, pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.



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

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

Les annexes des arrêtés des 20 mai 2014, 19 mars 2015 et 3 juin 2015 pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ont également été publiées au journal officiel. Ces arrêtés autorisent, à compter du 1^{er} janvier 2016, la transposition à la FPT du RIFSEEP pour les cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- secrétaires de mairie ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- conseillers socio-éducatifs territoriaux ;
- assistants socio-éducatifs territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- agents sociaux territoriaux ;
- éducateurs territoriaux des APS ;
- opérateurs territoriaux des APS ;
- animateurs territoriaux ;
- adjoints d'animation territoriaux.

Les autres cadres d'emplois seront concernés au plus tard au 1^{er} janvier 2017.

Sous réserve de textes propres à la FPT, les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels ainsi que les cadres d'emplois des professeurs et assistants d'enseignement artistique territoriaux ne seront pas concernés par le RIFSEEP.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception font référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

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

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

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté ministériel. Les groupes de fonctions sont formellement déconnectés du grade et de la personne. Toutefois, le poste confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont celui-ci est titulaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle repose notamment sur :

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

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

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

Un guide explicatif concernant la méthodologie de répartition des agents par groupe de fonctions ainsi que la définition de l'expérience professionnelle sera prochainement disponible.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

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

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Ce CIA est facultatif et non reconductible d'une année sur l'autre.

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

Plus généralement, seront appréciés :

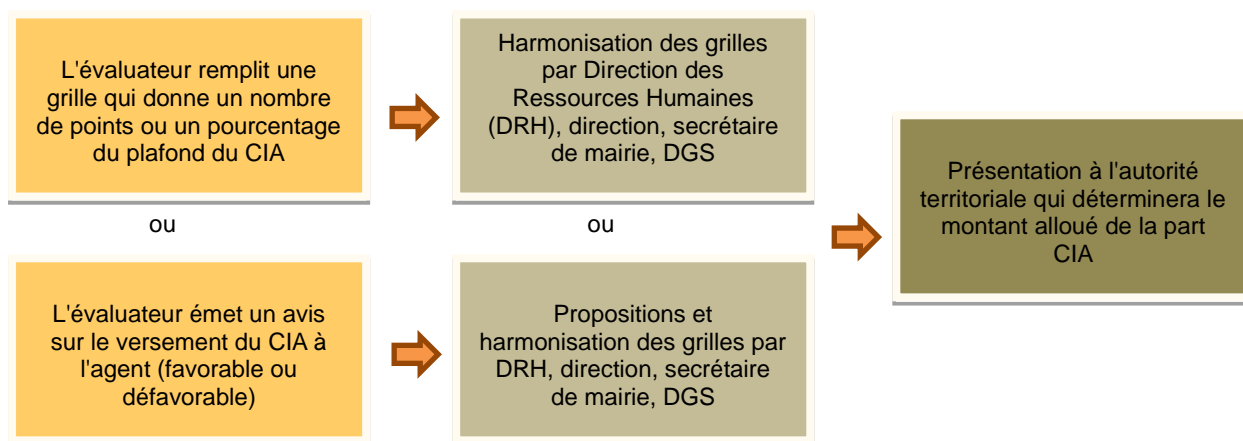
- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Pourront ainsi être prises en compte :

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

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

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



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

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

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

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

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

Montants réglementaires

Les arrêtés ministériels fixant le nombre de groupes de fonction fixent également les montants minimaux et les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions.

Néanmoins, au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, les montants minimaux ne semblent pas s'imposer à la FPT.

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

Cadre d'emplois	Groupe	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Total annuel en €
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	49 980	8 820	58 800
	Groupe 2	46 920	8 280	55 200
	Groupe 3	42 330	7 470	49 800
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	36 210	6 390	42 600
	Groupe 2	32 130	5 670	37 800
	Groupe 3	25 500	4 500	30 000
	Groupe 4	20 400	3 600	24 000
Conseillers socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	19 480	3 440	22 920
	Groupe 2	15 300	2 700	18 000
Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux des APS	Groupe 1	17 480	2 380	19 860
	Groupe 2	16 015	2 185	18 200
	Groupe 3	14 650	1 995	16 645
Assistants socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	11 970	1 630	13 600
	Groupe 2	10 560	1 440	12 000
Adjoint administratifs territoriaux Adjoint d'animation territoriaux Opérateurs territoriaux des APS ATSEM Agents sociaux territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	10 800	1 200	12 000

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

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

Cumuls possibles

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

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

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

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

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

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

Sous réserve de confirmation, l'IFSE semble également cumulable avec :

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

Procédure de mise en place

Conformément à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

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

Il appartient enfin à l'autorité territoriale de déterminer le montant individuel applicable à chaque agent, en respectant le cadre fixé par la délibération ; des arrêtés d'attribution individuelle doivent être notifiés aux intéressés.

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

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

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

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

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



Annexes

Modèle de délibération

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

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

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

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (le cas échéant),

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

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

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

Vu l'avis du comité technique en date du relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de (*collectivité/établissement public*),

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

Article 1 : les bénéficiaires

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

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

- *administrateurs territoriaux ;*
- *attachés territoriaux ;*
- *secrétaires de mairie ;*
- *rédacteurs territoriaux ;*
- *adjoints administratifs territoriaux ;*
- *conseillers socio-éducatifs territoriaux ;*
- *assistants socio-éducatifs territoriaux ;*
- *agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;*
- *agents sociaux territoriaux ;*
- *éducateurs territoriaux des APS ;*
- *opérateurs territoriaux des APS ;*
- *animateurs territoriaux ;*
- *adjoints d'animation territoriaux.*

Article 2 : modalités de versement

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

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

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

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

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

- le RIFSEEP (ou uniquement l'IFSE) sera suspendu en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service, pour maladie professionnelle, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou de congé maternité, paternité ou adoption ;
- le RIFSEEP (ou uniquement l'IFSE) sera suspendu en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service, pour maladie professionnelle, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou de congé maternité, paternité ou adoption après un délai de carence fixé à jours.

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

Article 3 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir (*le CIA est facultatif*).

Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

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

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

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- l'élargissement des compétences (*affiner ces critères*) ;
- l'approfondissement des savoirs (*affiner ces critères*) ;
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste (*affiner ces critères*).

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

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

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

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	Direction	49 980
	Groupe 2	Direction adjointe	46 920
	Groupe 3	Responsable de pôle	42 330
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	36 210
	Groupe 2	Chef de pôle	32 130
	Groupe 3	Chef de service encadrant	25 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	20 400
Conseillers socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	19 480
	Groupe 2	Expertise	15 300
Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux Educatifs territoriaux des APS	Groupe 1	Chef de service	17 480
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	16 015
	Groupe 3	Expertise	14 650
Assistants socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	11 970
	Groupe 2	Expertise	10 560
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints d'animation territoriaux Opérateurs territoriaux des APS ATSEM Agents sociaux territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	11 340
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800

Article 5 : le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

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

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

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

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

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

Les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel CIA en €
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	Direction	8 820
	Groupe 2	Direction adjointe	8 280
	Groupe 3	Responsable de pôle	7 470
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	6 390
	Groupe 2	Chef de pôle	5 670
	Groupe 3	Chef de service encadrant	4 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	3 600
Conseillers socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	3 440
	Groupe 2	Expertise	2 700
Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux des APS	Groupe 1	Chef de service	2 380
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	2 185
	Groupe 3	Expertise	1 995
Assistants socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	1 630
	Groupe 2	Expertise	1 440
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints d'animation territoriaux Opérateurs territoriaux des APS ATSEM Agents sociaux territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200

Article 6 : cumuls possibles

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

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

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

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

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

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

Fait à,

Le

Le Maire (ou le Président)

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

Modèles d'arrêtés

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

Le Maire/Président de.....,

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

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

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

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

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

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

ARRETE

Article 1 : A compter du, M..... (grade), percevra une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise d'un montant annuel de €.

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

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

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

Le Maire/Président,

Signature

Notifié le :

Signature de l'agent :

Arrêté portant attribution
du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)
à M....., (grade)

Le Maire/Président de.....,

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

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

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

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

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

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

ARRETE

Article 1 : A compter du, M....., (grade), percevra un complément indemnitaire annuel d'un montant annuel de €.

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

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

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

Le Maire/Président,

Signature

Notifié le :

Signature de l'agent :