CDG82

CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION
de la Fonction Publique Territoriale
de Tarn-et-Garonne

GUIDE METHOLOGIQUE

METTRE EN PLACE LE R.I.F.S.E.E.P.

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

PREAMBULE

Depuis le 1er janvier 2016, le RIFSEEP : « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel » remplace progressivement la plupart des primes et indemnités existantes.

Ce guide a pour objectif d'accompagner les employeurs dans la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire, en dépit de l'absence de textes propres à la Fonction Publique Territoriale. Certaines informations pourront faire l'objet de rectifications ultérieures.

LE CADRE LEGAL

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

- 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° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant 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 ;

- Décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

- 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 ;

- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 ;

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux agents du corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux agents du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application aux agents du corps des administrateurs civils des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 2 novembre 2016 pris pour application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 4 juillet 2017 portant application au corps des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat relevant du ministre chargé de la santé du 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 ;

- Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

- Arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du 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 ;

- Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 23 décembre 2019 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 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 ;

- Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du 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 ;

- Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du 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.

- Arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du 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

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PARTIE 1 : ROLE DU REGIME INDEMNITAIRE

1-1/ Principe de légalité

1-2/ Principe de parité

1-3/ Principe d'égalité

1-4/ Principe de libre administration

PARTIE 2 : PERSONNEL CONCERNE PAR LE RIFSEEP

2-1/ Généralités

2-2/ Le calendrier

PARTIE 3 : MODALITE D'ATTRIBUTION DU RIFSEEP

3-1/ Procédure de mise en place du RIFSEEP

3-2/ Composantes du RIFSEEP

IFSE (part fixe)

CIA (part variable)

3-3/ Règles d'exclusion et de cumul

PARTIE 4 : LE RIFSEEP EN PRATIQUE

4-1/ Exemple de répartition possible

INTRODUCTION

Le RIFSEEP : « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel » a été instauré par 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.

Le RIFSEEP a pour objectif **d'harmoniser** et de **simplifier** le régime indemnitaire alloué aux agents publics en instituant un régime commun à chaque filière et cadre d'emplois. Sa mise en place génère une réflexion globale au sein de chaque collectivité concernant les postes, les fonctions et les éléments à valoriser, garantissant ainsi plus de cohérence et de transparence dans l'attribution des primes par les employeurs publics.

Ce dispositif, applicable depuis le 1er janvier 2016, est institué au profit des fonctionnaires d'Etat. Il est transposable à la Fonction Publique Territoriale compte tenu du principe de parité. Son application progressive entraîne le remplacement de la plupart des primes et indemnités existantes.

☞ ***La Prime de Fonction et de Résultats (PFR) instituée par le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 et l'Indemnité Forfaitaire Représentative de Sujétions et de Travaux Supplémentaires (IFRSTS) instituée par le décret n°2002-1105 du 30 août 2002 sont abrogés au 31 décembre 2015.***

Les délibérations les instituant n'ont donc plus de bases légales. Pour les collectivités qui avaient instauré ces primes, il apparaît plus urgent de mettre en place ce nouveau dispositif qui les remplace. Il convient donc de délibérer dans un délai raisonnable.

Le 1er janvier 2017 au plus tard, l'ensemble des corps de l'état entreront, sauf exception, dans le champ d'application de ce nouveau régime. L'entrée d'un corps de l'état dans le nouveau régime indemnitaire prive de base légale les délibérations des collectivités Territoriales existantes sans toutefois les rendre caduques. Elles restent donc applicables mais il appartient aux assemblées locales de modifier leur propre régime indemnitaire pour se mettre en conformité avec le nouveau dispositif dans un délai raisonnable.

Chaque employeur a le choix entre :

- attendre que tous les cadres d'emplois soient concernés pour commencer à réfléchir à la mise en place du RIFSEEP,

ou

- commencer à y réfléchir dès maintenant grâce aux différents supports pour mettre en œuvre les nouvelles dispositions dans les filières et cadres d'emplois concernés aujourd'hui ou pour anticiper son application à l'ensemble des agents concernés.

Dans tous les cas, la collectivité a intérêt à mener une réflexion globale, sur l'ensemble des postes et des agents, afin de garantir la cohérence de son régime indemnitaire et de le généraliser progressivement, au fur et à mesure de la parution des textes.

Pour la gestion des ressources humaines et en particulier en matière de régime indemnitaire, il n'existe pas de modèle universel. Dans le respect des règles en vigueur, chaque collectivité instaure le régime indemnitaire le mieux adapté à ses objectifs spécifiques, à ses ressources humaines et financières, à son organisation et à sa culture interne.

PARTIE 1 : ROLE DU REGIME INDEMNITAIRE

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise 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. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services ».*

La rémunération des fonctionnaires territoriaux et des agents contractuels se compose ainsi de deux parties :

- **Une partie principale, obligatoire, déterminée par la situation statutaire ou contractuelle de l'agent :** traitement indiciaire, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence.

- **Une partie, facultative, composée de primes et d'indemnités : le régime indemnitaire**.

La mise en œuvre dans la Fonction Publique doit se faire dans le respect de grands principes juridiques :
- le principe de légalité
- le principe de parité
- le principe d'égalité
- le principe de libre administration

1-1/ Le principe de légalité

Il s'agit de l'impossibilité de créer une prime sans texte. De ce fait, l'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime.

1-2/ Le principe de parité

Conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 « l'assemblée délibérante de chaque collectivité Territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ». Par conséquent, le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités Territoriales ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

1-3/ Le principe d'égalité

Ce principe contraint les employeurs publics à appliquer les mêmes règles pour les agents placés dans une situation équivalente et ainsi les traiter de la même manière.

1-4/ Le principe de libre administration

En application de l'article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958, les collectivités s'administrent librement par des conseils où siègent des élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences.

- **Compétence de l'organe délibérant :**

L'organe délibérant fixe le régime indemnitaire de chaque collectivité Territoriale, les modalités de versement ainsi que l'enveloppe budgétaire.

- **Compétence de l'autorité Territoriale :**

C'est l'autorité Territoriale qui met en place la modulation individuelle dans la limite des taux, des coefficients, de l'enveloppe budgétaire et des modalités de répartition préalablement votés par l'organe délibérant.

☞ *A noter : L'organe délibérant détermine les conditions d'attribution et peut définir des critères de modulation individuelle, en :*
- s'alignant sur les éventuels critères prévus par le texte règlementaire de référence,
- mettant en place des critères, lorsque le texte règlementaire de référence n'en prévoit pas,
- définissant des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'Etat à condition de respecter l'esprit de la prime instituée.

PARTIE 2 : PERSONNEL CONCERNE PAR LE RIFSEEP

Sous réserve du principe de parité, selon lequel le régime indemnitaire attribué aux agents territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui attribué aux agents de l'Etat, le RIFSEEP peut être versé dans les conditions énoncées ci-dessous.

2-1/ Généralités

Au sein de la Fonction Publique Territoriale, peuvent percevoir le RIFSEEP :

- les fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires,
- les agents contractuels de droit public si la délibération le prévoit.

Les autres agents sont exclus. Ne peuvent pas percevoir de régime indemnitaire, les agents recrutés :

- pour un acte déterminé (vacataires),
- sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir …),
- sur la base d'un contrat d'apprentissage.

2-2/ Le calendrier

Le RIFSEEP est un dispositif qui **concerne la quasi-totalité des fonctionnaires territoriaux**, quelles que soient leur catégorie hiérarchique et leurs filières. Les agents territoriaux pourront se voir attribuer le RIFSEEP au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels qui précisent les cadres éligibles dans la Fonction Publique d'Etat.

Cadres d'emplois pour lesquels l'application est possible (pour certains les arrêtés ministériels sont parus, pour les autres il convient de se référer à l'article 1 II du décret 91-875 modifié par le décret 2020-182 qui prévoit des équivalences provisoires) :

FILIERES	CADRES D'EMPLOIS	DATES D'EFFETS
Administrative	Administrateur	01/01/2015
	Attaché, secrétaire de mairie, rédacteur et adjoint administratif	01/01/2016
Animation	Animateur et adjoint d'animation	01/01/2016
Sociale	Conseiller socio-éducatif, assistant socio-éducatif, ATSEM et agent social	01/01/2016
	Educateur des jeunes enfants	01/03/2020
	Moniteur-éducateur et intervenant familial	01/03/2020
Sportive	Educateur et opérateur des APS	01/01/2016
	Conseiller des activités physiques et sportives	01/03/2020
Technique	Agent de maitrise et adjoint technique	01/01/2017
	Ingénieur en chef	01/01/2019
	Ingénieur	01/03/2020
	Technicien	
	Adjoint technique des établissements d'enseignement	

Culturelle	**Conservateur du patrimoine et adjoint du patrimoine**	**01/01/2017**
	Conservateur de bibliothèque, attaché de conservation du patrimoine, bibliothécaires et assistant de conservation du patrimoine	**01/09/2017**
	Directeur d'établissements territoriaux d'enseignement artistique	**01/03/2020**
Médico-sociale	**Médecin**	**01/07/2017**
	Biologiste, vétérinaire, pharmacien	**01/01/2019**
	Psychologue	**01/03/2020**
	Sage-femme	
	Cadre de santé infirmier et technicien paramédical	
	Cadre de santé paramédical	
	Puéricultrice cadre territorial de santé	
	Puéricultrice	
	Infirmier en soins généraux	
	Infirmier	
	Technicien paramédical	
	Auxiliaire de soins	
	Aide-soignant	**01/01/2022**
	Auxiliaire de puériculture	

Les filières **police municipale** et **enseignement artistique** (sauf le cadre d'emplois des directeurs d'établissements d'enseignement artistique) ne sont pas concernées, depuis le départ, par le RIFSEEP

PARTIE 3 : MODALITES D'ATTRIBUTION DU RIFSEEP

Pour que le RIFSEEP soit applicable au sein d'une collectivité Territoriale, il convient de suivre un certain nombre d'étapes (3-1), de respecter la structure du RIFSEEP (3-2), les exclusions et les cumuls possibles (3-3).

3-1/ Procédure de mise en place du RIFSEEP

Pour la mise en place ou l'adaptation d'un régime indemnitaire, il convient de prendre en compte l'ensemble des composantes du système de gestion des ressources humaines de la collectivité dans le but de les rassembler et de les mettre en cohérence. Ces composantes sont la masse salariale, la justice et l'équité au sein de la structure ainsi que l'attractivité recherchée par la collectivité.

Ainsi, l'instauration du RIFSEEP au sein de chaque collectivité Territoriale nécessite le respect des étapes suivantes :

3-1-1 Réflexion globale

Décision	Engagement du projet d'instauration du régime indemnitaire (objectifs, budget) Création d'un comité de pilotage (élus, secrétaires, RH) du projet et désignation d'un référent Fixation d'un calendrier et de moyens pour la mise en place de la démarche Information du personnel et de ses représentants sur le lancement de la démarche
Etat des lieux	Étude juridique des textes qui encadrent la mise en place du régime indemnitaire Recueil des délibérations relatives au régime indemnitaire dans la collectivité Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages appliqués Inventaire de l'ensemble des primes et indemnités et des montants alloués aux agents
Définition des outils	Tableau des effectifs Organigramme Fiches de poste Fiches d'évaluation professionnelle (CREP)
Définition du projet	Définition des groupes de fonctions, des critères de répartition des fonctions dans les groupes et des critères de modulation à l'intérieur des groupes Définition des conditions de prise en compte des absences Définition des modalités pratiques de calcul et de versement Définition de l'enveloppe et des montants / taux maximum

Le projet défini par la collectivité doit permettre de concilier :

- une individualisation des montants alloués à chaque agent permettant de favoriser l'implication personnelle, les particularités du poste et la manière de l'occuper ;
- des procédures de calcul simples et lisibles afin de faciliter la compréhension des agents et la mise en œuvre du système.

3-1-2 Consultation du Comité Social Territorial pour avis sur l'orientation en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition correspondants.

A noter : Il est souhaitable que toutes modifications ultérieures et substantielles fassent l'objet d'une nouvelle saisine du Comité Social Territorial.

3-1-3 **Institution du régime par délibération** (Transmissible au représentant de l'état).

3-1-4 **Information du personnel de la collectivité** (note, réunion…).

3-1-5 Attribution individuelle par arrêté de l'autorité Territoriale.

Pour la Fonction Publique d'Etat le passage au RIFSEEP se fait sans perte de rémunération pour les agents concernés. Ce principe ne s'impose pas en Fonction Publique Territoriale compte tenu du principe de « libre administration ». Les collectivités Territoriales peuvent, donc, choisir de maintenir ou non le montant cumulé de chaque prime perçue par les agents.

3-2/ Composantes du RIFSEEP

Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le RIFSEEP est constitué de deux primes : **l'IFSE** (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) et le **CIA** (Complément Indemnitaire Annuel). Les employeurs sont tenus de définir un montant plafond pour chacune des deux parts.

3-2-1 **IFSE**: Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise

Cette composante principale est indépendante de la personne qui occupe le poste. En effet, le montant est déterminé en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis pour assurer les fonctions. L'IFSE tend à valoriser **l'exercice des fonctions** et **l'expérience professionnelle** de l'agent.

Pour instaurer l'IFSE, il convient de définir les groupes de fonctions, les critères de répartition des fonctions dans les groupes et les critères de modulation à l'intérieur des groupes :

Détermination des groupes de fonctions

Pour chaque cadre d'emplois un nombre de groupes de fonctions est déterminé par délibération dans les limites suivantes

- 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.

Ces groupes sont hiérarchisés, le « groupe 1 » correspondant aux postes les plus lourds ou les plus exigeants et déterminés au regard des missions propres à chaque cadre d'emplois dans la délibération.
Il s'agit d'un nombre maximal de groupes. Il semble que pour la Fonction Publique Territoriale, sous réserve de dispositions contraires, il soit possible de prévoir un nombre différent de groupes.

Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade, cependant, le poste de l'agent doit correspondre à son grade, conformément aux différents statuts particuliers.

Détermination des critères de répartition des fonctions dans les groupes

Trois critères professionnels permettent la répartition des fonctions à l'intérieur des groupes

- **1/ L'encadrement, la coordination ou la conception :** *responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets*.

- **2/ La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :** *compétences plus ou moins complexes de l'agent dans le domaine fonctionnel de référence de celui-ci : connaissances acquises, formations suivies.*

- **3/ Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste :** *Contraintes particulières liées au poste : exposition physique, horaires particuliers, responsabilité, lieu d'affectation, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile.*

Les collectivités Territoriales, en application du principe de la libre administration, ont la possibilité de définir elles-mêmes leurs propres critères instaurant cette prime en s'inspirant des groupes définis à l'Etat et en respectant les montants plafonds fixés pour l'Etat.

2 méthodes de hiérarchisation des postes, exclusives l'une de l'autre, sont envisageables

- Par comparaison : Cette méthode consiste à établir des niveaux à partir d'un nombre limité d'indicateurs, issus des critères. Ensuite, chaque poste est passé au crible des indicateurs et affecté par comparaison entre postes, à un niveau. À chaque niveau correspond un montant.

- Par cotation : Cette méthode consiste à définir des indicateurs de classification en partant des critères fixés. Ensuite, une échelle de points pour chaque indicateur est définie. Chaque poste se voit alors attribué le nombre de points correspondant à chaque indicateur. Enfin, des niveaux de fonction sont créés avec pour chaque niveau une fourchette de points.

Détermination des critères de modulation à l'intérieur des groupes	**Les critères de modulations sont propres à chaque collectivité. Ces critères doivent permettre** - de valoriser l'expérience acquise par la pratique, c'est-à-dire l'acquisition des compétences nécessaires pour assurer les missions correspondantes au poste : élargissement des compétences, approfondissement des savoirs, consolidation des connaissances. L'expérience est différente de l'ancienneté dans la collectivité. - de fixer un montant correspondant à chaque fonction / poste. Ainsi, lorsqu'un agent change de poste, il est possible que le montant de l'IFSE soit diminué, si le nouveau poste du fonctionnaire est classé dans un groupe de fonctions inférieur.

La prise en compte de l'expérience professionnelle entraîne une réflexion sur la manière dont la collectivité souhaite la valoriser et procéder à son examen. En l'absence d'indication précise, différentes solutions sont possibles, selon la volonté de la collectivité. En revanche, Il ne semble pas possible de ne pas prendre en compte cette notion, sauf à dénaturer l'esprit du nouveau régime indemnitaire.

✶ **Périodicité**

Pour la Fonction Publique d'Etat, l'IFSE est versée **mensuellement,** cependant, en vertu du principe de libre administration, il semble qu'il soit possible de fixer par délibération une périodicité différente.

✶ **Cas de réexamen**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Dans cette intervalle, l'IFSE est révisé en cas de :
- changement de fonction,
- changement de grade à la suite d'une promotion.

✶ **Exemple de répartition pour la filière administrative :**

<table>
<tr><th rowspan="2">NOMBRE DE GROUPES</th><th rowspan="2">POSTES</th><th colspan="3">Critères professionnels</th></tr>
<tr><th>1
Encadrement / coordination / conception</th><th>2
Technicité / expérience</th><th>3
Sujétions / Exposition</th></tr>
<tr><td rowspan="4">A 4</td><td>Directeur général</td><td rowspan="8">Direction stratégique ou transversale

Pilotage et conduite de projets, arbitrage d'équipe

Coordination / référent

Encadrement opérationnel</td><td rowspan="8">Maîtrise d'un logiciel métier

Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique)

Habilitations réglementaires, qualifications</td><td rowspan="8">Travail de nuit / week-end / dimanche et jours fériés

Disponibilité / polyvalence

Travail isolé / travail avec public particulier

Environnement de travail</td></tr>
<tr><td>Directeur adjoint</td></tr>
<tr><td>Chef de pôle</td></tr>
<tr><td>Chargé de mission</td></tr>
<tr><td rowspan="3">B 3</td><td>Chef de service</td></tr>
<tr><td>Coordinateur, instructeur</td></tr>
<tr><td>Expert</td></tr>
<tr><td rowspan="2">C 2</td><td>Chef d'équipe, gestionnaire, assistant…</td></tr>
<tr><td>Agent d'exécution</td></tr>
</table>

3-2-2 **CIA** : Complément Indemnitaire Annuel

Le Complément Indemnitaire Annuel est basé sur la **valeur professionnelle** qui peut ne pas être reconduit d'une année sur l'autre.

Le CIA tend à apprécier **l'engagement professionnel** et **la manière servir** de l'agent c'est-à-dire :

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

A noter : Pour les collectivités qui ont mis en place le RIFSEEP sans prévoir la part CIA, doivent saisir à nouveau le Comité Social Territorial pour l'instauration de deux part.

✶ Montant

Le montant servi au titre du CIA doit tenir compte, à partir de l'entretien professionnel, de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions.
Dans la Fonction Publique d'Etat, le CIA ne peut dépasser le pourcentage du RIFSEEP suivant :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le montant du CIA est fixé librement. De ce fait, ces pourcentages ne sont pas contraignants pour les collectivités. La collectivité peut décider d'une répartition différente en restant prudente de sorte à ne pas dénaturer l'objectif du RIFSEEP, qui est d'insister d'avantage sur la valorisation des fonctions plutôt que sur la manière de servir des agents. Il est possible, également, de fixer un plafond relativement bas.

L'attribution individuelle est facultative au regard des critères fixés et matérialisée, par un arrêté compris entre 0 et 100% du plafond maximal fixé par la collectivité.

✶ Périodicité

Pour la Fonction Publique d'Etat, le CIA est versé **annuellement,** cependant, en vertu du principe de libre administration, il semble qu'il soit possible de fixer par délibération une périodicité différente. La prime pourra, donc, être versée en plusieurs fractions, voire mensuellement.

Aucune date n'est précisée concernant le lien entre l'entretien professionnel et le versement du CIA. Si la collectivité en a la possibilité, on peut envisager que l'évaluation de l'année N, si elle est faite en octobre ou novembre puisse donner droit au versement du CIA en décembre de la même année. Toutefois, considérant les contraintes administratives : délais de retour des évaluations, éventuel recours formé par les agents, rythmes de paie… il semble tout à fait envisageable de verser le CIA de l'année N sur la base de l'entretien réalisé au cours de l'année N-1.

✶ Méthode et outils

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités Territoriales. Il convient pour ce faire de définir des critères de valorisation en utilisant :

- Soit **une grille de liaison** entre les rubriques de l'entretien professionnel et les critères définis ;

Ou

- Soit **les propositions** du chef de service qui pourra émettre un avis sur le pourcentage du CIA versé à l'agent.

3-3/ Règles d'exclusion et de cumul

Le RIFSEEP est exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature.

Indemnités intégrées et ne pouvant pas être versées en plus du RIFSEEP	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires Prime de rendement Indemnité de fonctions et de résultats Prime de fonctions informatiques Indemnité d'administration et de technicité Indemnité d'exercice de mission des préfectures Indemnité de polyvalence Allocation complémentaire de fonctions Prime d'activité Indemnité de sujétion Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants Prime d'assistant de soins en gérontologie
Primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP	Primes d'intéressement collectif Mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat : indemnité compensatrice ou différentielle ou GIPA Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) Sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : HS, astreinte, permanence, intervention, travail de nuit, de dimanche ou de jours fériés) Indemnisation des activités de formation et de recrutement Indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique (ex : indemnité de départ volontaire) Indemnité de responsabilité des agents comptables Prime grand âge
A noter	*La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), qui ne fait pas partie du régime indemnitaire, n'est pas impactée et continue, donc, à être versée dans les mêmes conditions que précédemment.*

4/ Règles de maintien (ou non) du RIFSEEP en raison des absences

En l'absence de textes propres à la FPT, il est nécessaire de s'inspirer des dispositions applicables à la Fonction Publique d'Etat *(bien qu'elles ne s'imposent pas).* Il convient d'effectuer une distinction d'une part, entre les primes ayant un caractère forfaitaire qui doivent être versées en cas d'éloignement du service et d'autre part, celles liées à l'exercice des fonctions pouvant être maintenues si une délibération le prévoit.

Aucune disposition du RIFSEEP ne semble fixer le sort de ce régime en cas d'absence. En tout état de cause, le maintien du régime indemnitaire en cas d'éloignement du service doit être prévu et défini par la délibération relative au régime indemnitaire dans les limites suivantes :

Motifs de l'absence	Conséquences sur le Régime indemnitaire
Congé annuel	**Maintien possible du régime indemnitaire. L'indemnité peut, au mieux, suivre le sort du traitement si la délibération le prévoit**
Congé de maladie ordinaire	
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	
Temps partiel thérapeutique	
Congé de longue maladie	**Pas de maintien du régime indemnitaire**
Congé de longue durée	
Congé de grave maladie	
Suspension	
Grève	

PARTIE 4 : LE RIFSEEP EN PRATIQUE

[4-1 Annexe 1 : Projet de délibération]
[4-2 Annexe 2 : Projet d'arrêté d'IFSE]
[4-3 Annexe 3 : Projet d'arrêté de CIA]
[4-4 Annexe 4 : Fiche des critères de valorisation de l'expérience professionnelle]
[4-6 Annexe 5 : Synthèse de la procédure]
[4-7 Annexe 6 : Formulaire de saisine du Comité Social Territorial]
[4-8 Annexe 7 : FAQ]
[4-9 Annexe 8 : Liste des primes cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP]
[4-10 Exemple de répartition possible]

4-1/ Exemple de répartition possible

L'envellope globale maximale se détermine en additionnant le montant total de chaque groupe obtenu en multipliant le nombre d'agent de chaque groupe par le montant maximum de l'IFSE et le montant maximum du CIA.

Nbre de groupe	Postes		RIFSEEP					
	Désignations	Nbre.	IFSE			CIA		Total
			Montant Maxi	Part fonction	Part expérience	Montant maxi	% du plafond global	
A 1	**Directeur général**	**1**	**2 700** *(2 700 x 1)*	**1 350** *(2 700 / 2)*	**1 350** *(2 700 / 2)*	**300** *(3 000 – 2 700)*	**10 %**	**3 000**
A 2	**Directeur adjoint**	**2**	**1 800** *(900 x 2)*	**900** *(900 / 2)*	**900** *(900 / 2)*	**200** *(2 000 – 1800)*	**10 %**	**2 000**
B 1	**Responsable de service**	**3**	**4 050** *(1 350 x 3)*	**2025** *(1 350 / 2)*	**2025** *(1 350 / 2)*	**450** *(4 500 – 4050)*	**10 %**	**4 500**
B 2	**Expert**	**6**	**6 480** *(1 080 x 6)*	**3 240** *(1 080 / 2)*	**3 240** *(1 080 / 2)*	**720** *(7 200 – 6 480)*	**10 %**	**7 200**
C 1	**Gestionnaire**	**8**	**7 200** *(900 x 8)*	**3 600** *(900 / 2)*	**3 600** *(900 / 2)*	**800** *(8 000 – 7 200)*	**10 %**	**8 000**
C 2	**Agent d'exécution**	**4**	**1 800** *(450 x 4)*	**900** *(450 / 2)*	**900** *(450 / 2)*	**200** *(2 000 – 1 800)*	**10 %**	**2 000**
Enveloppe budgétaire annuelle globale de la collectivité								**26 700 €**

Dans cet exemple la répartition de l'IFSE entre les fonctions et l'expérience est à égalité. Il est possible de prévoir une répartition différente.

Madame X exerçant les fonctions de gestionnaire comptable *(catégorie C groupe 1)* depuis 5 ans dans plusieurs collectivités et dont l'entretien professionnel revèle un engagement professionnel et une manière de servir modéré pourra se voir attribuer les montants suivants :

- **IFSE** : 900 € maximum versé par fractions mensuelles soit 75 € brut
soit 7 200 / 8 agents

- **CIA** : 50 % *(la collectivité peut aller de 0 à 100 %)* du plafond versé en une seule fraction soit 100 € brut
soit 50% de 800 € / 8 agents