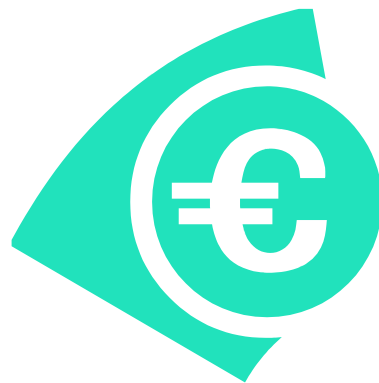


➔ LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP) DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



1. LA RÉGLEMENTATION SUR LE RIFSEEP	5
A. LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU NOUVEL OUTIL INDEMNITAIRE.....	5
1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	5
2. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	6
B. LES MONTANTS DE L'IFSE ET DU CIA	8
C. LE NON-CUMUL AVEC LES AUTRES PRIMES	8
D. LES GARANTIES ACCORDÉES AUX AGENTS	9
1. Garantie accordée lors de la mise en place du nouveau régime indemnitaire.....	9
2. Garantie accordée tout au long de l'application du RIFSEEP	10
2. L'APPLICATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	11
A. EN APPLICATION DE L'ARTICLE 88 DE LA LOI N°84-53 DU 26 JANVIER 1984	11
B. EN RESPECT DES PRINCIPES STATUTAIRES RELATIFS AU RÉGIME INDEMNITAIRE	12
1. Le principe de légalité	12
2. Le principe de parité.....	12
3. Le principe de libre administration des collectivités territoriales.....	13
C. UNE ENTRÉE EN VIGUEUR PROGRESSIVE.....	16
D. LES CONSÉQUENCES SUR LES RÉGIMES INDEMNITAIRES ACTUELLEMENT EN VIGUEUR.....	17
3. CONSEILS PRATIQUES POUR LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP	19
A. LES PRINCIPALES ÉTAPES DE LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP	19
B. MÉTHODES POUR LA CLASSIFICATION DES POSTES EN GROUPE DE FONCTIONS	20
C. SIGNIFICATION DE LA REVALORISATION DE L'IFSE.....	21
1. Signification du réexamen.....	21
2. La définition de l'expérience professionnelle	22
3. Décision ou non de revalorisation.....	23
D. APPLICATION DU CIA	23
1. Les différentes étapes possibles.....	24
2. La périodicité du versement du CIA	24
4. POINTS DE VIGILANCE POUR LA RÉDACTION DE LA DÉLIBÉRATION	25
A. LES VISAS	25
B. LE PRÉAMBULE.....	25
C. LA NATURE DU RÉGIME INDEMNITAIRE	25
D. LES BÉNÉFICIAIRES.....	25
E. LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION.....	26
1. La détermination des groupes de fonctions.....	26
2. Les montants	26
3. La définition de l'expérience professionnelle	27
4. La mise en place du CIA et des critères permettant son versement.....	27
5. La prise en compte de l'absentéisme	28
6. La périodicité de versement.....	32
7. La proratisation selon le temps de travail.....	32
8. Le cumul avec d'autres primes.....	32
9. Le maintien du régime indemnitaire antérieur	33

F. L'INSCRIPTION DES CRÉDITS AU BUDGET	33
G. LA PRÉSENTATION DU PROJET DE DÉLIBÉRATION AU COMITÉ TECHNIQUE.....	33
H. L'ADOPTION DE LA DÉLIBÉRATION.....	34
5. LA GESTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE	35
A. LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE	35
1. L'attribution initiale.....	35
2. Le renouvellement des attributions au terme de la période initiale	37
3. L'indépendance entre sanction disciplinaire et régime indemnitaire.....	37
4. Attribution individuelle et absence.....	38
B. LA GESTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE EN FONCTION DES ÉVOLUTIONS DE L'EFFECTIF	39
1. Les modifications issues de l'évolution de carrière.....	39
2. Les modifications en cas de mutation d'agents	40
3. Les modifications en cas de transferts de personnels	40
6. ANNEXES	42
ANNEXE I : RÉCAPITULATIF DES MONTANTS BRUTS ANNUELS DU RIFSEEP.....	42
ANNEXE II : RÉCAPITULATIF DES CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS PAR LE RIFSEEP MAIS EN ATTENTE DE PUBLICATION DES TEXTES.....	44
1. Cadre d'emplois pour lesquels aucun texte n'a été publié	44
2. Cadre d'emplois pour lesquels l'arrêté de principe a été publié, mais en attente de l'arrêté d'adhésion.....	44
3. Cadre d'emplois exclus du bénéfice du RIFSEEP	44
ANNEXE III : RÉCAPITULATIF DES CADRES D'EMPLOIS BÉNÉFICIAIRES DANS LA FPT.....	45
ANNEXE IV : EXEMPLES DE DÉCLINAISON DES CRITÈRES PROFESSIONNELS POUR LE CLASSEMENT EN GROUPE DE FONCTIONS	46
ANNEXE V : EXEMPLES DE GROUPE DE FONCTIONS	48
ANNEXE VI : EXEMPLES DE CRITÈRES ET D'INDICATEURS PERMETTANT D'ÉVALUER L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE.....	60
ANNEXE VII : EXEMPLES DE GRILLES D'APPRÉCIATION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DE LA MANIÈRE DE SERVIR POUR LE VERSEMENT DU CIA	63
ANNEXE VIII : EXEMPLES DE VERSEMENT DES PRIMES EN CAS D'ABSENCES.....	69
1. En cas d'adoption du régime de versement des primes dans la Fonction Publique d'État pour un fonctionnaire	69
2. En cas d'adoption du régime de versement des primes dans la Fonction Publique d'État pour un contractuel	69
3. En cas de mise en place d'un régime de maintien ou de versement des primes pendant les absences propres à la collectivité	71
ANNEXE IX : PROJET DE DÉLIBÉRATION	73
ANNEXE X : PROJET D'ARRÊTÉ INDIVIDUEL DE L'IFSE.....	86
ANNEXE XI : PROJET D'ARRÊTÉ INDIVIDUEL DU CIA.....	87

PROPOS INTRODUCTIFS

Le régime indemnitaire est une des composantes de la rémunération des agents territoriaux.

Il constitue le seul élément de rémunération sur lequel les organes délibérants et les autorités territoriales disposent d'une marge d'autonomie ; elle est cependant encadrée par des règles de base qui s'imposent localement.

Suite à un bilan de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), il est apparu nécessaire de poursuivre les objectifs de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire des agents publics.

Face aux nombreuses primes existantes au sein de la fonction publique, ce nouveau régime indemnitaire a pour but de se substituer aux primes existantes liées à la manière de servir et à l'engagement professionnel ; il a vocation à devenir l'outil indemnitaire de référence.

Jusqu'à ce jour, les primes et indemnités étaient plus souvent liées aux grades, qu'aux fonctions et aux sujétions particulières liées aux emplois mêmes si, dans la pratique, certaines collectivités avaient déjà construit un régime indemnitaire tenant compte des fonctions et de l'engagement professionnel.

Désormais, les textes organisant le régime indemnitaire incluent les fonctions, les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel.

Si une présentation du dispositif et des modalités de son entrée en vigueur dans la Fonction Publique d'État ne semblent pas poser de problèmes, des difficultés concernant son application au sein de la Fonction Publique Territoriale existent. Néanmoins, ce nouveau régime indemnitaire doit être obligatoirement transposé à cette dernière dès lors que les textes permettant ce transfert sont publiés. Une réflexion doit être menée sur la construction du régime indemnitaire dans chaque collectivité.

Ce guide comporte :

- une présentation de la réglementation sur le RIFSEEP,
- des conseils pour la mise en œuvre et la gestion du RIFSEEP,
- des suggestions quant à la rédaction de la délibération et des projets de documents

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- ✓ 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° 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° 2014-599 du 5 juin 2014 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° 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
- ✓ Circulaire NOR RDFF1427139C 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

1. LA RÉGLEMENTATION SUR LE RIFSEEP

A. LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU NOUVEL OUTIL INDEMNITAIRE

Depuis le 1^{er} juin 2014, un nouvel instrument a fait son apparition dans le paysage indemnitaire de la fonction publique. Il se compose¹ :

- à titre principal, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- et à titre accessoire, d'un complément indemnitaire annuel (CIA).

1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Cette indemnité est versée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions².

L'IFSE permet donc de prendre en compte la réalité du poste de travail occupé.

En outre, elle doit favoriser la reconnaissance de l'expérience professionnelle que constituent les périodes de diversification de compétences.

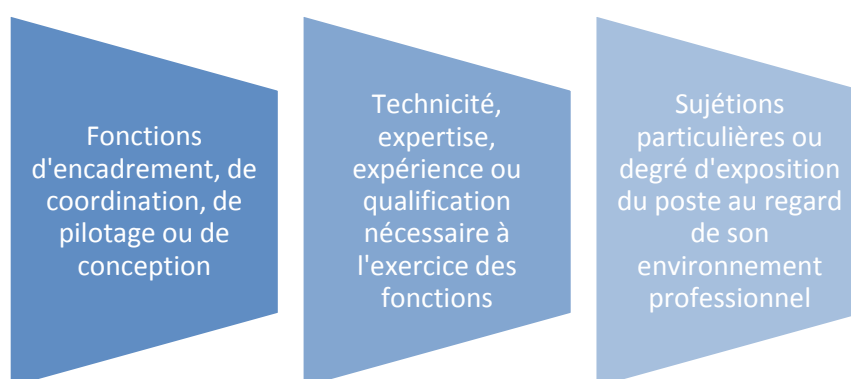
Cette indemnité repose :

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

Pour partie, elle est indépendante de la personne qui occupe le poste. Si pour un poste donné, la personne change et que les missions et le contenu du poste ne changent pas, le montant de la part de régime indemnitaire lié au poste, perçu par l'agent, reste le même. Pour une autre part, elle est liée à la personne, puisqu'elle a également vocation à prendre en compte l'expérience professionnelle de l'agent occupant le poste.

Une indemnité fondée sur la nature des fonctions

Les 3 critères qui permettent de répartir les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi au sein de différents groupes sont les suivants :



Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des fonctionnaires.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé.

¹ Article 1 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

² Article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.


La circulaire du 5 décembre 2014 préconise de prévoir au plus :

- 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 pour les corps relevant de la catégorie C.

Ensuite, au sein de chaque groupe, il faut créer une hiérarchie, le « groupe 1 » devant être réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Un montant est ensuite déterminé pour chaque groupe de fonctions au regard du cumul des différents critères.

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 à celui qu'il occupé avant. Un réexamen du montant de l'IFSE du fonctionnaire lors d'une mobilité interne est donc obligatoire.

 **Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositifs indemnitaires cumulables avec le RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions.**

| Une indemnité prenant en compte l'expérience professionnelle

Elle constitue la nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen³ :

- En cas de changement de fonctions (davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions) ;
- 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 principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.**

Des exemples

| La périodicité de versement

Le décret du 20 mai 2014 prévoit que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise soit versée mensuellement.

2. *Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)*

| Définition

En complément de l'IFSE, les bénéficiaires de cette indemnité pourront également obtenir un complément indemnitaire annuel (CIA).

³ Article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Le CIA doit tenir compte :

- de l'engagement professionnel,
- de la manière de servir appréciée lors de l'évaluation annuelle⁴.

Cette part est liée à la personne. D'une année sur l'autre, cette part peut varier en fonction du comportement professionnel de l'agent.



L'entretien professionnel sera un outil indispensable pour le versement du CIA.

Pour rappel, lors de l'entretien professionnel, les critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, en fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité qu'ils assument⁵, sont :

- 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.

Dans ce cadre, seront appréciés notamment⁶:

- 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,
- 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.

Montant du CIA

Pour la détermination des montants annuels de référence du CIA, la circulaire du 5 décembre 2014 indique qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total. Elle précise les montants plafonds⁷ :

15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois et les emplois relevant de la catégorie A

12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois et les emplois relevant de la catégorie B

10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois et les emplois relevant de la catégorie C

⁴ Article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

⁵ Article 3 et 4 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014

⁶ 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

⁷ 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

Ensuite, les attributions individuelles du CIA varient entre 0 et 100 % de ces montants plafonds.

Exemple pour le groupe 1 de la catégorie B, les montants plafonds fixés par la réglementation sont les suivants :

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
G1	17 480 €	2 380 €	19 860 €

Si le montant total s'élève à 15 000 €, le CIA représentera au maximum de 1 800 € $[(15000 \times 12) / 100]$. La répartition du régime indemnitaire pour ce groupe sera donc la suivante :

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
G1	13 200 €	1 800 €	15 000 €

Ensuite, les attributions individuelles du CIA varieront entre 0 et 100 % des 1 800 €.

Le versement est⁸ :

- accordé au titre d'une année,
- versé en une ou deux fractions,
- non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

B. LES MONTANTS DE L'IFSE ET DU CIA

Les montants de l'IFSE et du CIA sont fixés par arrêté ministériel (voir [ANNEXE I](#)).

Chaque arrêté fixe :

- les montants minima par grade,
- les montants maximums afférents à chaque groupe de fonctions de l'IFSE et du CIA,
- les montants maximums applicables aux agents logés par nécessité de service.

C. LE NON-CUMUL AVEC LES AUTRES PRIMES

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toute autre prime et indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté⁹.

Par ailleurs, le décret abroge à compter du 31 décembre 2015¹⁰ :

- le décret n° 2002-1105 du 30 août 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux personnels des corps interministériels d'assistants de service social des administrations de l'État et de conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'aux personnels détachés sur un emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État,
- le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats.

⁸ Article 4 alinéa 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

⁹ Article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Les exceptions sont prévues dans l'arrêté du 27 août 2015

¹⁰ Article 7 III et IV du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié l'article 1^{er} du décret n° 2015-661 du 10 juin 2015



Le nouveau régime indemnitaire à vocation à remplacer les primes suivantes¹¹ :

- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEM),
- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (pour les assistants et les conseillers socio-éducatifs),
- la prime de fonctions et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- la prime de service et de rendement (PSR),
- l'indemnité spécifique de service (ISS),
- la prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information,
- l'indemnité horaire spéciale des agents affectés au traitement de l'information.

Les exceptions à cette règle de non-cumul doivent être limitées et répondre à des problématiques très spécifiques. Elles figurent de manière exhaustive dans un arrêté interministériel¹².

L'IFSE est notamment cumulable avec :

- les indemnités compensant le travail de nuit,
- les indemnités pour travail le dimanche et/ou les jours fériés,
- les indemnités d'astreintes,
- les indemnités d'intervention,
- les indemnités de permanence,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- les primes dites « de fin d'année » ou encore « 13^{ème} mois » à la double condition :
 - qu'elles aient été instituées avant le 27 janvier 1984,
 - et qu'elles soient budgétisées et non plus versées par des organismes à vocation sociale extérieurs à la collectivité.

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

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes)¹³.

D. LES GARANTIES ACCORDÉES AUX AGENTS

1. Garantie accordée lors de la mise en place du nouveau régime indemnitaire

Lors de la 1^{ère} application du nouveau dispositif indemnitaire, les fonctionnaires bénéficieront du montant mensuel des primes qu'ils percevaient au titre du précédent régime indemnitaire lié aux fonctions, au grade ou aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice des échéances de réexamen prévues au titre de l'expérience professionnelle.

¹¹ Les textes relatifs à l'IAT, l'IEM, l'IFRSTS applicable aux éducateurs de jeunes enfants, l'IFTS, la PSR et l'ISS ne sont pas abrogés à la date de rédaction du guide

¹² 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

¹³ Page 6 de la 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



Ce maintien s'impute sur l'IFSE et non sur le CIA qui, en toute hypothèse doit constituer un complément au régime indemnitaire

Seront concernées par ce maintien toutes les primes accordées au titre¹⁴:

- du grade détenu,
- des fonctions exercées,
- des sujétions correspondant à l'emploi et à la manière de servir. La part "résultats" de la PFR versée mensuellement est prise en compte pour le calcul du maintien.

Sont exclus de ce montant¹⁵ :

- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire,
- les compléments de rémunération mentionnés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire),
- les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury,
- les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, cumulables avec l'IFSE (indemnités horaires pour travaux supplémentaires),
- les versements exceptionnels liés à la manière de servir (reliquats de fin d'année ou bonus, part annuelle "résultat" de la PFR, de l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) versée au cadre d'emplois des ingénieurs en chef, de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats (IRR) qui peut être versée aux directeurs d'établissement d'enseignement artistique, prime de fin d'année...).

Le montant est conservé jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent¹⁶ ou de réexamen de l'IFSE selon les échéances prévues par la réglementation.

2. Garantie accordée tout au long de l'application du RIFSEEP

Dans la fonction publique d'État, le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent. Ce montant minimal est fixé par les arrêtés ministériels qui fixent les groupes de fonctions.



Pour l'application de ces garanties dans la Fonction Publique Territoriale se reporter à la [rubrique sur le principe de parité](#)

¹⁴ Page 8 de la 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

¹⁵ Page 8 de la 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

¹⁶ Article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

2. L'APPLICATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

A. EN APPLICATION DE L'ARTICLE 88 DE LA LOI N°84-53 DU 26 JANVIER 1984

L'article 88 alinéas 1 et 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale a été modifié¹⁷ et prévoit que :

«Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

Après avis du comité technique, l'organe délibérant peut décider d'instituer une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services, selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'État».

L'organe délibérant doit se prononcer sur :

- les cadres d'emplois ;
- les groupes de fonction ;
- les montants applicables par groupe de fonction dans la limite des plafonds maximums prévus par les arrêtés interministériels ;
- les conditions d'attribution ;
- les critères autres que ceux mentionnés ci-dessous pour attribuer cette prime dès lors qu'ils restent liés aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise liée au poste concernant l'IFSE ou qu'ils restent liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir pour le complément indemnitaire annuel ;
- la mise en place de l'IFSE sans le CIA ou de l'IFSE et du CIA ;
- toute autre modalité d'attribution propre à la collectivité (condition de maintien, de suspension du régime indemnitaire....)
- extension ou non du régime indemnitaire aux agents contractuels de droit public

Les textes concernant la Fonction Publique d'État instaurent le RIFSEEP pour les fonctionnaires ; les agents contractuels ne sont pas visés.

Pour la Fonction Publique Territoriale, il appartient à l'organe délibérant de décider de l'extension ou non du RIFSEEP aux agents contractuels¹⁸.

L'autorité territoriale procèdera aux attributions individuelles par arrêté motivé.

¹⁷ Dernière version de l'article 88 telle qu'issue de la rédaction de l'article 84 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

¹⁸ L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 qui les concerne leur rend applicable l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce dernier fixe les éléments de rémunération dont bénéficient les agents publics et dont fait partie le régime indemnitaire.

B. EN RESPECT DES PRINCIPES STATUTAIRES RELATIFS AU RÉGIME INDEMNITAIRE

1. *Le principe de légalité*

Le principe est que *“Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le 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 des résultats collectifs des services”*. **Dès lors, aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux personnels territoriaux en l’absence d’un texte l’instituant expressément¹⁹.**

Qu'il s'agisse de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique d'Etat, aucune prime ne peut être attribuée en l'absence d'un texte l'instituant expressément. Il n'y a pas de primes sans texte. Dans le cas du RIFSEEP, il s'agit du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et des différents arrêtés ministériels le complétant.

L'organe délibérant a une compétence strictement encadrée par les textes pour mettre en place une prime²⁰.

Le régime indemnitaire étant un élément facultatif de la rémunération, l'organe délibérant n'est pas tenu d'instaurer toutes les primes existantes dans la fonction publique d'Etat, même si les conditions d'attribution sont remplies par les agents.

Il est possible de modifier le nom d'une prime ; toutefois pour une meilleure lisibilité de la délibération et plus de facilité dans la gestion des indemnités, il est préférable de conserver leur appellation d'origine, à savoir IFSE et CIA.

L'autorité territoriale ou l'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime. Sa compétence est strictement encadrée par les textes.

Les agents dont le corps de fonctionnaires d'État de référence n'aurait pas été défini, restent régis par les règles antérieures (y compris pour les droits acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984).

Les cadres d'emplois de la filière de la police municipale et des sapeurs-pompiers perçoivent des primes et des indemnités spécifiques ; ils sont par conséquent exclus de ce nouveau dispositif.

En l'absence des arrêtés ministériels transposant le RIFSEEP au corps de fonctionnaires d'État de référence, les cadres d'emplois qui ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP figurent en [ANNEXE II](#).

Ils restent régis par les primes qui sont les leurs actuellement.


2. *Le principe de parité*

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Ce régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

¹⁹ Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

²⁰ CE 28 novembre 1990, n° 77175, Département du Loir-et-Cher



Dès lors, chaque cadre d'emplois peut bénéficier du régime indemnitaire de son corps de référence dans la fonction publique d'État, mais pas davantage.

Les organes délibérants ne peuvent pas instituer une prime qui n'existe pas dans la Fonction Publique d'Etat, sauf exceptions (voir ci-dessous).

L'organe délibérant peut décider :

- d'appliquer leur régime indemnitaire à l'identique ;
- de l'appliquer de façon plus restreinte, mais jamais de manière plus avantageuse ;
- de ne jamais appliquer une prime au sein de la collectivité.

En cas de modification des textes applicables à l'Etat, ces dernières s'appliquent par délibération aux collectivités, sans que le décret de référence, savoir le décret n° 91-875 n'ait besoin d'être modifié²¹.

Cependant, ce principe ne s'applique pas :

- aux avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération²², lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi précitée. Les modalités de versement doivent respecter celles fixées dans la délibération initiale.
Sont notamment concernées aux primes dites « de fin d'année » ou encore « 13^{ème} mois » à la double condition qu'elles aient été **instituées avant le 27 janvier 1984** et qu'elles **soient budgétisées et non plus versées par des organismes à vocation sociale** extérieurs à la collectivité ;
- lorsqu'un abaissement du régime résulte du dispositif applicable aux services de référence de l'État ;
- lorsque la diminution résulte d'une modification des bornes indiciaires du grade ;
- à la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- les cadres d'emplois de police municipale, des gardes champêtres ; de la filière des sapeurs-pompiers bénéficient de primes fondées sur des textes spécifiques, hors de toute équivalence avec des corps de fonctionnaires de l'Etat
- aux primes qui font l'objet de textes particuliers de même nature qu'à l'État dans le cadre d'une activité accessoire ;
- aux primes qui sont propres à la Fonction Publique Territoriale et qui ne trouvent pas d'équivalent dans les services de l'État :
 - indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
 - primes liées à un emploi accessible par détachement (la prime de responsabilité des directeurs généraux de service).

3. *Le principe de libre administration des collectivités territoriales*

Les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences.

Compte-tenu du principe de libre administration, la collectivité :

- décide de mettre en place ou non un régime indemnitaire. En d'autres termes, le régime indemnitaire reste un élément facultatif de la rémunération ; les organes délibérants ne sont pas tenus de mettre en place les primes qui existent à l'État ;
- en cas de mise en place d'un régime indemnitaire, elle n'est pas tenue d'appliquer un régime indemnitaire identique à celui de la fonction publique d'État. Elle dispose d'une marge d'autonomie pour déterminer plusieurs éléments du RIFSEEP.

²¹ QE, Sénat n°5102 du 7 mars 2013

²² Article 111 de la loi du 26 janvier 1984

Les groupes de fonctions

Le nombre de groupes et la répartition des fonctions dans ces derniers n'est pas contraignante, il est donc possible, sous réserve de dispositions contraires et de l'interprétation du juge, de mettre en place un nombre de groupe inférieur ou supérieur à ceux préconisés par la circulaire en date du 5 décembre 2014. Toutefois, il faudra respecter les montants fixés par les arrêtés en vigueur dans la Fonction Publique Territoriale.

Exemple pour la catégorie C :

La circulaire préconise de répartir les fonctions relevant de cette catégorie en 2 groupes affectés de 2 montants plafonds différents fixés par arrêté. Si une collectivité choisit de répartir ses postes de catégorie C en quatre groupes, les montants maximum applicables à ces groupes ne correspondront pas à ceux fixés par l'arrêté.

Pendant, les groupes de fonctions devront être organisés sur la base des trois critères fixés par le décret du 20 mai 2014 :

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

Si d'autres critères sont utilisés pour la répartition des fonctions en groupes, ils peuvent être présentés aux membres du Comité Technique, mais il n'est pas nécessaire de les mentionner dans la délibération.

Les modalités d'appréciation de l'expérience professionnelle

Elles peuvent être définies dans la délibération et soumises pour avis au Comité technique, mais elles ne constituent pas un élément obligatoire de la délibération.

La définition de l'expérience, les moyens, les stratégies pour apprécier l'expérience professionnelle peuvent être présentés aux membres du Comité Technique, mais non pas à figurer dans la délibération.

Les montants des primes

En application du principe de parité qui prévoit que le régime indemnitaire des agents territoriaux ne peut pas être plus favorable que celui des agents de la fonction publique d'État, les montants maximums prévus par les textes ne pourront pas être dépassés, mais ils pourront être inférieurs.

L'organe délibérant n'est pas tenu de respecter le montant minimum prévu par les textes applicables à la Fonction Publique d'État. En application du principe de parité, cette disposition ne s'applique pas aux collectivités qui peuvent fixer des montants inférieurs aux montants de référence fixés pour la Fonction Publique d'État ou ne pas fixer de montant minimum.



Si l'organe délibérant décide d'instituer un montant minimum, il constituera une garantie et devra être obligatoirement attribué à tout agent appartenant au groupe de fonctions pour lequel il a été institué.



Les conditions d'attribution

La délibération doit préciser la périodicité du versement, les critères de maintien et de suppression du régime indemnitaire, les critères de modulation.

La périodicité de réexamen de l'IFSE

Il est juridiquement possible pour les collectivités de prévoir dans la délibération des périodes de réexamen autres que celles prévues par le décret du 20 mai 2014.

Le complément indemnitaire annuel

Les critères de versement sont déterminés par l'organe délibérant après avis du Comité technique, mais le CIA doit tenir compte :

- de l'engagement professionnel,
- de la manière de servir appréciée lors de l'évaluation annuelle²³.

L'utilisation de critères plus précis, le lien avec l'entretien professionnel, les stratégies et modalités d'application du CIA peuvent être présentés au Comité Technique, mais elles ne sont pas forcément mentionnées dans la délibération.

La répartition entre IFSE et CIA

Les pourcentages préconisés par la circulaire du 5 décembre 2014 ne s'imposent pas aux organes délibérants.

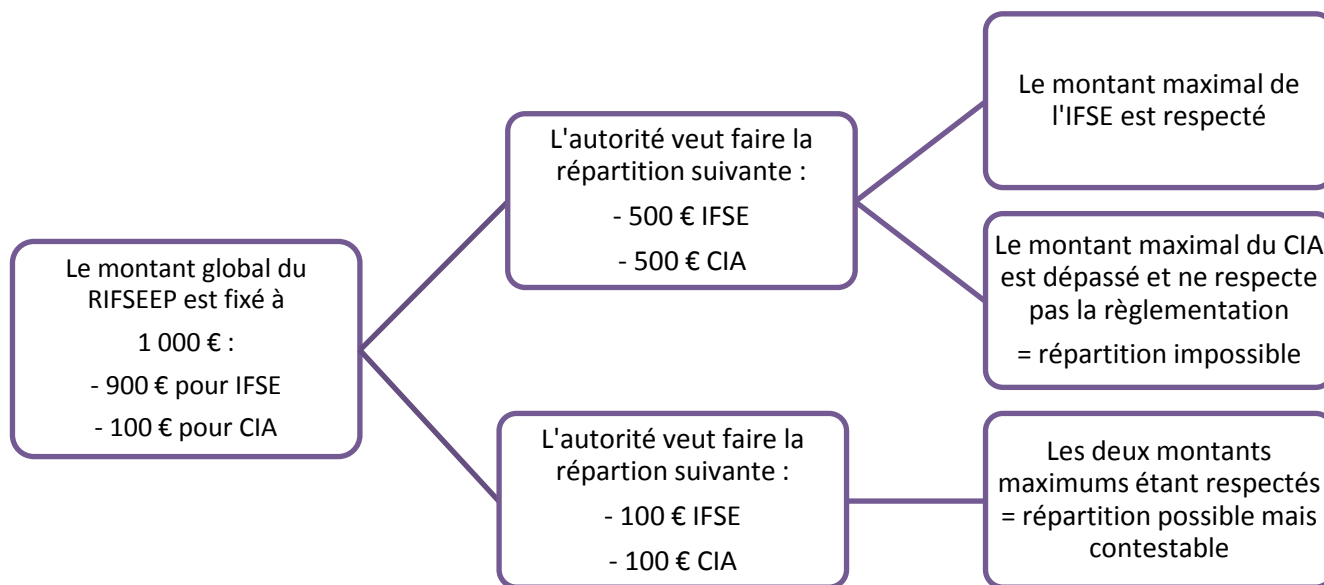
De plus, la nouvelle rédaction de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 introduite par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ouvre des possibilités de modulation :

" Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. "

Seul le respect du plafond global s'impose. Les montants minima prévus par certains arrêtés ministériels ne sont pas obligatoirement applicables dans les collectivités.

Il faut cependant rapprocher ces dispositions de l'esprit du RIFSEEP. Une part trop importante du complément indemnitaire annuel pourrait être jugée contraire à l'objet du nouveau régime indemnitaire plutôt axé sur la valorisation du poste de travail.

²³ Article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014



Le maintien à titre individuel du régime indemnitaire

Les conditions de maintien du régime indemnitaire antérieur dans la Fonction Publique Territoriale sont fixées par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 : *"Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire."*

Le maintien est facultatif et doit être décidé par l'organe délibérant ; à défaut, il ne pourrait pas être mis en œuvre par l'autorité territoriale.

Ce maintien à titre individuel ne fait pas obstacle au réexamen de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle au moins tous les quatre ans (ou autre rythme décidé par l'organe délibérant).

C. UNE ENTRÉE EN VIGUEUR PROGRESSIVE

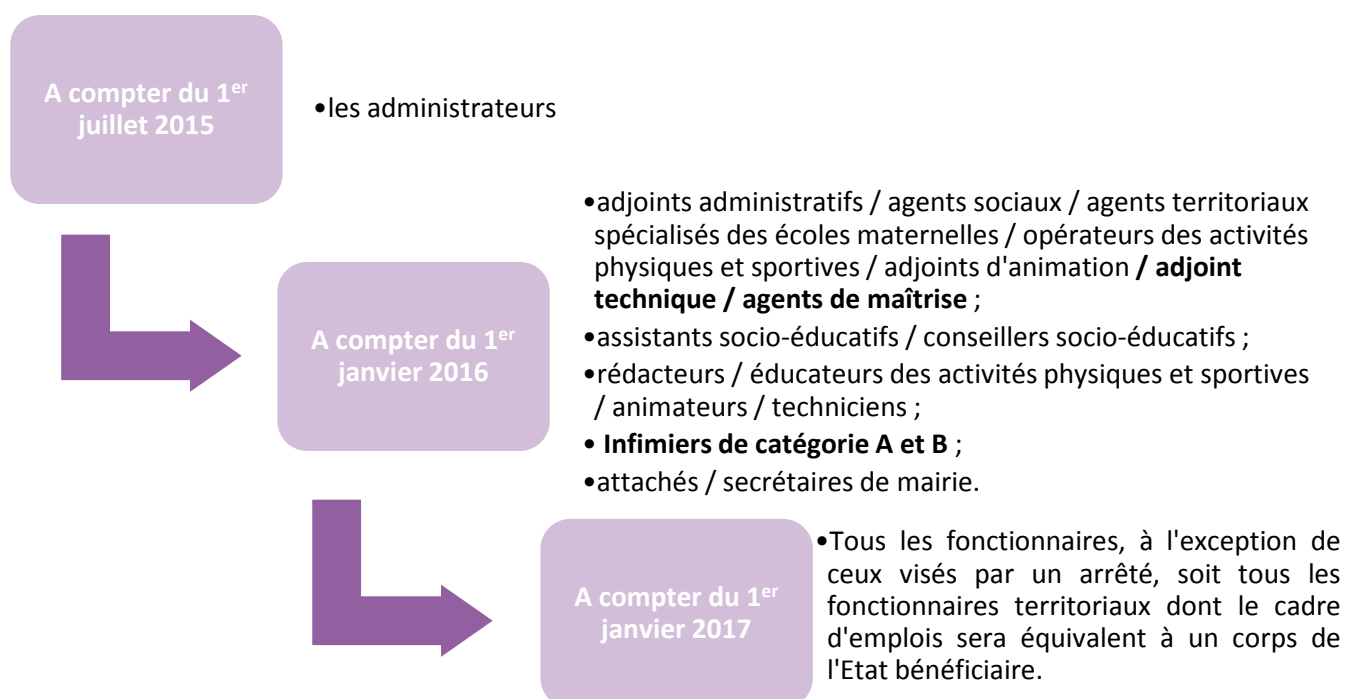
Pour la Fonction Publique d'État, la mise en place du nouveau régime indemnitaire s'effectue en plusieurs étapes :


- Le décret n° 2014-513 pose les principes d'organisation et programme l'entrée en vigueur pour quelques corps,
- des arrêtés ministériels fixent, pour chaque corps de fonctionnaires d'État, les montants de l'IFSE et du CIA en distinguant les administrations centrales et les services déconcentrés. Ces arrêtés comportent une annexe qui liste les ministères ayant décidé du rattachement au RIFSEEP pour leurs fonctionnaires appartenant à ce corps,

- chaque ministère doit prendre un arrêté pour fixer les corps adhérant au RIFSEEP et ainsi l'annexe à l'arrêté de principe est complétée ([ANNEXE III Récapitulatif des cadres d'emplois bénéficiaires dans la FPT](#)).
- dès que les arrêtés ministériels d'adhésion au RIFSEEP sont pris pour le corps de référence dans la Fonction Publique d'État, les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale rattachés à ce corps de référence bénéficient du RIFSEEP.

À ce jour, des arrêtés de principe ont été publiés. Ils fixent les montants de l'IFSE et du CIA et une liste recensant les corps bénéficiaires figure en annexe à chaque arrêté.


Les cadres d'emplois bénéficiaires du RIFSEEP sont actuellement les suivants :



 *Pour les agents de maîtrise, les adjoints techniques, les adjoints techniques des établissements d'enseignement, les infirmiers des catégories A et B, l'arrêté de principe a été publié. Le RIFSEEP ne leur est pas applicable à ce jour, mais à défaut d'arrêté d'adhésion il le sera au 1^{er} janvier 2017.*

D. LES CONSÉQUENCES SUR LES RÉGIMES INDEMNITAIRES ACTUELLEMENT EN VIGUEUR

Dans l'attente de la publication de l'ensemble des arrêtés relatifs au RIFSEEP. Le régime indemnitaire actuellement en place est "gelé". Toute modification par délibération de ce dernier entraîne la mise en place du RIFSEEP.



Selon un courrier de la DGCL en date du 21 juillet 2015, l'abrogation de certains décrets modifie les références des primes auxquelles peuvent prétendre les fonctionnaires territoriaux au regard du principe de parité. De ce fait, les délibérations des collectivités territoriales qui avaient institué ces primes n'auront pour partie plus de base légale et il leur appartiendra de les abroger "dans un délai raisonnable".

De plus, un changement réglementaire ne provoque pas, par lui-même, la disparition des délibérations existantes même si elles ne disposent plus de base légale. L'absence d'une nouvelle délibération n'aura donc pas pour effet de rendre caduc le régime indemnitaire créé antérieurement, dès lors qu'il était légal.

Dans ce cas, il semblerait que compte tenu du caractère exécutoire de la délibération antérieure, le comptable ne puisse suspendre le paiement des primes. Il ne pourra que saisir le représentant de l'État chargé du contrôle de légalité pour contester devant le juge administratif le refus d'abrogation²⁴.

La gestion des régimes indemnitaires actuellement en vigueur doit se faire selon les modalités suivantes :

POUR LES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS AYANT MIS EN PLACE LA PFR ET/OU L'IFRSTS*

- la PFR devait être remplacée par l'IFSE au 1^{er} janvier 2016
- la PFR n'a plus de base légale et ne doit plus être versée
- Néanmoins pour des raisons pratiques et d'équité, il convient de maintenir la PFR jusqu'à ce que le dispositif soit applicable aux fonctionnaires territoriaux, après délibération (formalité obligatoire)
- Délibérer pour mettre en place le nouveau régime indemnitaire dans un délai raisonnable (lettre du 21 juillet 2015 de la DGCL)

POUR LES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS N'AYANT PAS MIS EN PLACE LA PFR ET/OU L'IFRSTS *

- Les autres primes ayant encore une base légale, elles peuvent continuer à être versées
- Néanmoins, une réflexion sur la mise en place du nouveau régime indemnitaire, même en l'absence des textes, doit être prévue

** Il s'agit de l'IFRSTS attribuée aux conseillers socio-éducatifs et aux assistants socio-éducatifs.*

²⁴ CE n°129600 du 27.11.92 - Fédération Interco-CFDT et autres

3. CONSEILS PRATIQUES POUR LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP

A. LES PRINCIPALES ÉTAPES DE LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP

LANCEMENT	<ul style="list-style-type: none">• Décision des élus de modifier ou de mettre en place du régime indemnitaire• Détermination des objectifs et le sens donner au nouveau régime indemnitaire, du cadre financier que devra respecter le nouvel outil indemnitaire• Comme pour toute autre affaire, l'organe délibérant est saisi d'un projet élaboré par l'autorité territoriale ou, plus collectivement, par tout ou partie de l'équipe municipale ; le secrétariat de mairie peut être associé à ce travail. Fixation d'un calendrier de travail et d'une date butoir de fin de projet• Le Centre de Gestion accompagne les employeurs tout au long de ce processus.
DIAGNOSTIC DE L'EXISTANT	<ul style="list-style-type: none">• Étude des textes• Recueil des actes administratifs (délibérations, arrêtés d'attribution individuelle...)• Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages en nature• Étude de l'évolution de la masse salariale• Préparation de plusieurs scénarii de la mise en place du nouvel outil indemnitaire :<ul style="list-style-type: none">▪ Sur la masse salariale▪ Faire une comparaison avec l'existant et signaler les éventuels écarts
ÉLABORATION OU MISE À JOUR DES OUTILS D'ORGANISATION	<ul style="list-style-type: none">• Tableau des effectifs• Fiches de postes• Dispositif et support de l'entretien professionnel
PROCÉDURE DE MISE EN OEUVRE	<ul style="list-style-type: none">• Validation du projet par le Conseil Municipal• Présentation et information du projet aux agents• Saisine du Comité technique• Transmission de l'avis du Comité Technique aux agents de la collectivité• Délibération de l'assemblée délibérante• Information du personnel sur le régime indemnitaire validé par les élus (réunion de service, supports d'information...)• Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale• Information au Comité Technique des suites données à son avis, dans un délai de 2 mois

Lors de la construction du nouvel outil indemnitaire, il faut garder à l'esprit que celui doit respecter :

- le principe d'égalité de traitement entre les agents ;
- Les critères doivent être légaux et non discriminatoires. Ainsi aucun régime indemnitaire ne peut être modulée selon les opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, les origines, les orientations ou identités sexuelles, l'âge, le patronyme, l'état de santé, l'apparence physique, le handicap ou l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

POINTS DE VIGILANCE

Afin de déterminer l'enveloppe budgétaire qui sera accordée et pour l'inscription des crédits au budget, il semble important de calculer au préalable des prévisions budgétaires. Ces prévisions permettront de fixer un cadre dans lequel les primes seront versées.

Toutefois, les formules de calculs ont changé avec le nouvel outil indemnitaire.

Auparavant, chaque montant de référence était attribué d'un coefficient d'attribution.

Exemple : Le montant global de cette prime est égal au montant annuel de référence du grade affecté d'un coefficient multiplicateur maximum de 8, multiplié par le nombre de bénéficiaires.

Désormais, il n'y a plus de coefficient et pour chaque groupe un montant est directement inscrit dans la délibération.

Ces prévisions devront également tenir compte des capacités financières de la collectivité.

B. MÉTHODES POUR LA CLASSIFICATION DES POSTES EN GROUPE DE FONCTIONS

Pour rappel, les fonctions d'une collectivité doivent être classées dans des groupes selon les 3 critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<ul style="list-style-type: none">• Responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, de suivi de dossiers stratégiques, de conduite de projets	<ul style="list-style-type: none">• Compétences techniques nécessaires pour tenir le poste qui peuvent être déclinées d'un niveau élémentaire à un niveau expert	<ul style="list-style-type: none">• Contraintes particulières liées au poste de travail,• Exposition à des risques particuliers spécifiques au poste de travail.


La répartition des fonctions entre ces différents groupes doit être réalisée selon un schéma simple et lisible.

Le nombre de groupes est fixé par les arrêtés ministériels et doit, semble-t-il, être respecté notamment parce qu'à chaque groupe correspond un montant maximal de prime qui s'impose à la Fonction Publique Territoriale. La création de sous-groupes à l'intérieur d'un groupe semble possible dès l'instant où les plafonds indemnitaires sont respectés.

L'organe délibérant détermine le classement des fonctions dans les groupes, selon les options suivantes :

- reprendre les éventuels critères prévus par les textes de référence ;
- définir des critères propres, respectant ceux prévus par le texte de l'Etat ou qui s'ajouteraient à ces derniers .

 [ANNEXE IV : EXEMPLES DE DECLINAISON DES CRITÈRES PROFESSIONNELS](#)



Lors de la fixation de ces critères, l'organe délibérant doit garder comme objectif de respecter le principe de parité avec l'Etat et doit choisir des critères qui ne créent pas un régime indemnitaire local plus favorable que celui dont bénéficieraient les agents de l'Etat.

Qu'il s'agisse des groupes ou d'éventuels sous-groupes, la différence entre les montants indemnitaires doit être relativement sensible pour respecter une hiérarchie des postes de travail.

👉 [ANNEXE V : EXEMPLES DE RÉALISATION DE GROUPES](#)

Cette répartition en groupe de fonctions doit permettre le respect du principe d'égalité de traitement des agents territoriaux. Ce dernier prévoit que des agents placés dans une situation identique doivent être traités de façon identique. Ainsi, des fonctions identiques avec des responsabilités, une technicité identique et des sujétions particulières identiques doivent être classées dans le même groupe.

C. SIGNIFICATION DE LA REVALORISATION DE L'IFSE

1. *Signification du réexamen*

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit les cas de réexamen :

- en cas de changement de fonctions (davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions) ;
- 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.

Si ce réexamen ne conduit pas obligatoirement à une revalorisation de l'IFSE, il faut cependant s'interroger sur les modalités d'une éventuelle revalorisation et sur les critères d'appréciation de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

En plus des trois temps de réexamen imposés par la réglementation, l'organe délibérant peut fixer des périodes de réexamen supplémentaires :

- tous les ans pour être en lien avec l'entretien professionnel ;
- des délais spécifiques pour certaines fonctions.

Quel que soit son rythme, la revalorisation qui intervient doit toujours être justifiée par :

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

POINTS DE VIGILANCE

Si l'organe délibérant veut instaurer des périodes différentes de réexamen de l'IFSE ⇒ quelques points à prendre en compte :

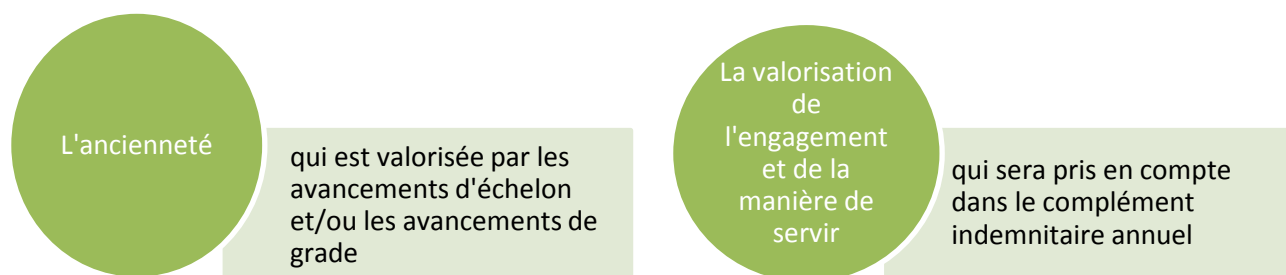
- la charge financière induite par une revalorisation régulière de l'IFSE
- le temps nécessaire à un agent pour s'appropriier l'ensemble des missions qui lui sont dévolues et connaître son environnement professionnel (deux ans minimum / variable selon les postes) ⇒ modulation de l'IFSE non pertinente avant cette période
- l'agent est censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser ainsi que la connaissance de son environnement de travail principalement durant les 4 premières années d'exercice des fonctions ou, pour les emplois fonctionnels, la première période de détachement ⇒ modulation plus forte, à l'issue de ces périodes d'activité, que lors des réexamens suivants.

2. La définition 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 doit, en outre, s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

L'expérience professionnelle ne doit pas être confondue avec l'ancienneté, elle ne peut donc pas être comptée en années. Elle doit également être distinguée de l'engagement professionnel.



L'absence de définition réglementaire de l'expérience professionnelle permet aux organes délibérants de mettre en place des critères propres pour l'apprécier.

Exemples de points que la délibération pourra venir préciser :

Mise en place de critère d'appréciation de l'expérience professionnelle dans la délibération
Fixer des périodes de réexamen autres que celles fixées par la réglementation
Définir une quote-part de l'IFSE qui correspondra à l'expérience professionnelle

Toutefois, il convient de veiller à :

- ne pas dénaturer la notion : ne pas la confondre avec la manière de servir ou l'ancienneté, par exemple,

- prendre en considération les possibilités de mobilité : l'enrichissement des acquis de l'expérience professionnelle pourra être privilégié en cas de possibilités réduites de mobilité,
- l'utiliser comme critère d'évolution de l'IFSE et non du CIA.

Des exemples de critères et d'indicateurs figurent en [ANNEXE VI](#). Ces critères peuvent également résulter des critères retenus pour la conduite de l'entretien professionnel²⁵.

Se pose la question du niveau de l'évaluateur chargé de reconnaître l'expérience professionnelle. Il pourra s'agir notamment selon la taille de la collectivité :

- de l'autorité territoriale ;
- de la direction des ressources humaines ;
- d'un responsable hiérarchique autre que le N+1 qui effectue l'évaluation professionnelle ;
- du N+1 qui assure la conduite de l'entretien professionnel.

3. *Décision ou non de revalorisation*

Comme évoqué précédemment, le réexamen de l'expérience professionnelle n'entraîne pas automatiquement une revalorisation de l'IFSE.

D. APPLICATION DU CIA²⁶

Le Complément Indemnitaire Annuel est un **élément facultatif** ; les employeurs territoriaux peuvent décider de mettre en place uniquement l'IFSE.

Le CIA est attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir ; se pose la question des moyens d'évaluation de ces deux critères.

Les employeurs territoriaux ont la faculté de mettre en place le CIA pour quelques groupes de fonction ou pour une catégorie d'agents et non pour l'ensemble des agents.

Pour attribuer le CIA, les organes délibérants peuvent s'appuyer sur les résultats de l'entretien professionnel ou choisir un tout autre système d'évaluation.

Dans le cas où il serait choisi de lier l'intégralité du CIA à l'entretien professionnel, des exemples de grilles pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir pour des postes avec encadrement et sans encadrement figurent en [ANNEXE VII](#).

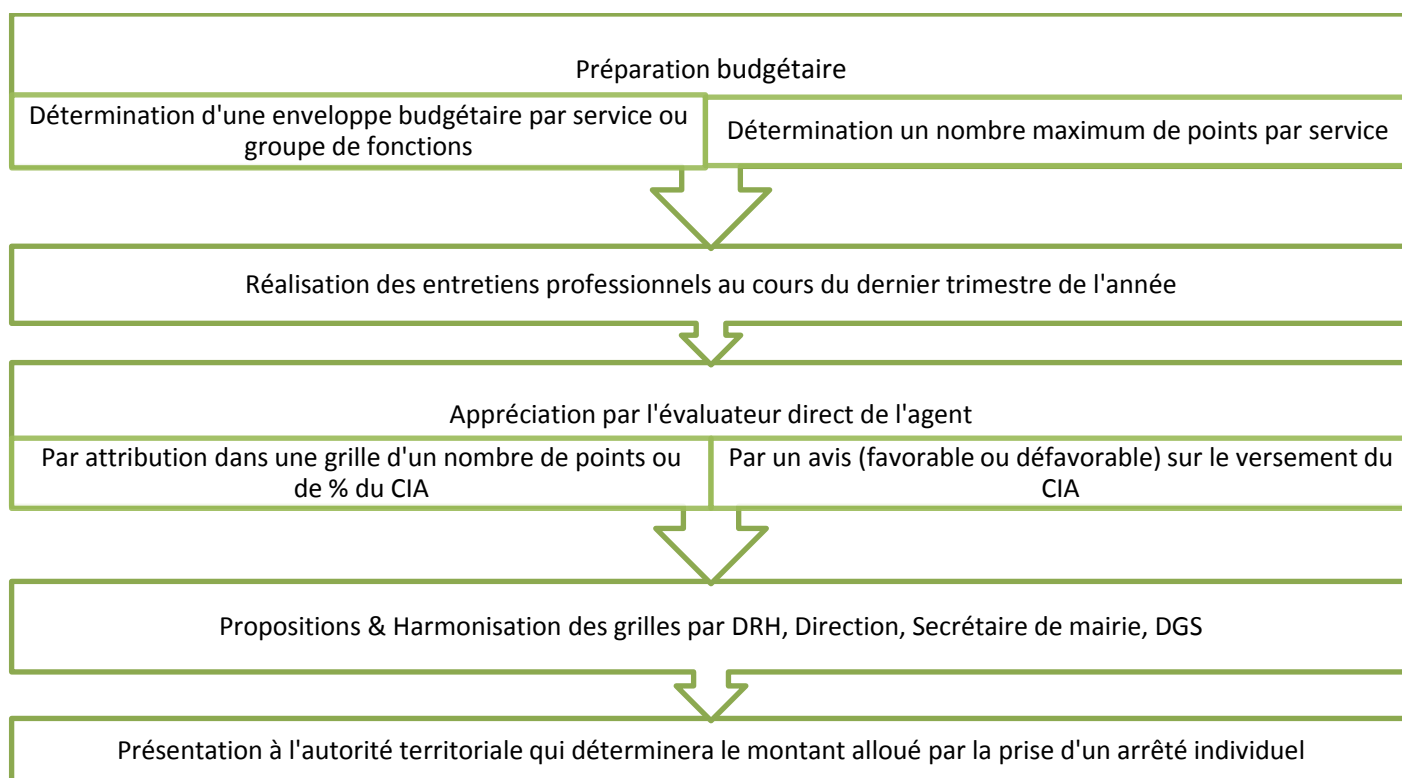


La pondération des différents critères proposée dans ce tableau n'a pas de caractère obligatoire et peut être supprimée.

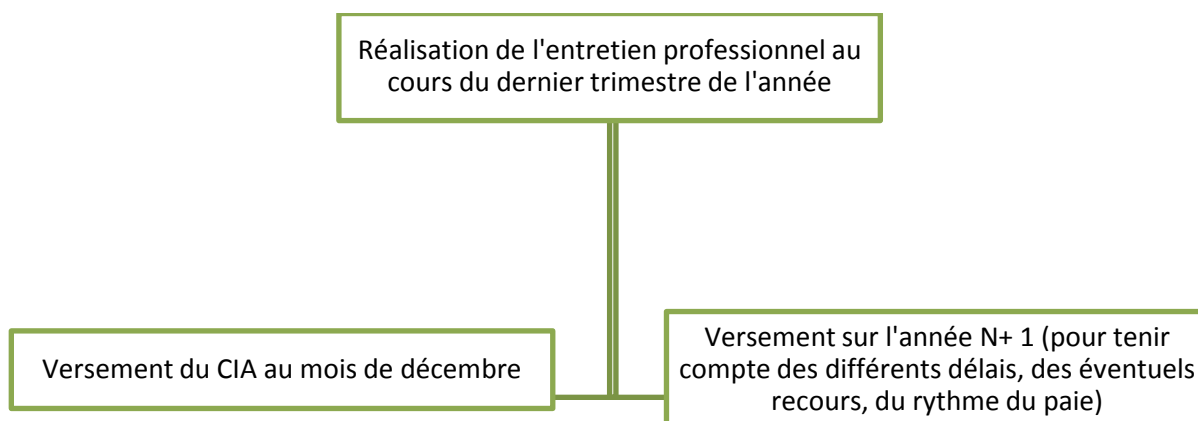
²⁵ Article 3 et 4 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014

²⁶ Guide pour « mettre en place ou actualiser un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs et des Directeurs-adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale-Janvier 2016

1. Les différentes étapes possibles



2. La périodicité du versement du CIA



4. POINTS DE VIGILANCE POUR LA RÉDACTION DE LA DÉLIBÉRATION

La délibération mettant en place le RIFSEEP devra contenir obligatoirement les éléments suivants.

A. LES VISAS

Rappel des références juridiques des lois, décrets, arrêtés et circulaires relatifs au nouveau régime indemnitaire.

Pour les arrêtés individuels, seuls doivent être mentionnés les textes qui s'appliqueront aux cadres d'emplois bénéficiaires du RIFSEEP au sein de la collectivité (décret et arrêtés).

L'ensemble des textes appliqués dans la collectivité devra être adopté par l'organe délibérant.

B. LE PRÉAMBULE

Il s'agit de l'exposé des motifs expliquant l'origine et le sens de la démarche de mise en place ou mise à jour du régime indemnitaire.

C. LA NATURE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Il s'agit des composantes du régime indemnitaire :

- Mise en place des 2 parts : la part liée à la fonction (IFSE) et la part liée à la valeur professionnelle (CIA) ;
- Mise en place uniquement de la part l'IFSE, sans CIA.

D. LES BÉNÉFICIAIRES

Par principe, tous les agents de droit public sont éligibles au régime indemnitaire. Certains agents en sont exclus de par leur statut.

AGENTS BÉNÉFICIAIRES	AGENTS EXCLUS
<p>– agents stagiaires et titulaires, à temps complet, non complet ou partiel (au prorata de leur durée d'emploi) en fonction dans la collectivité²⁷</p> <p>– des agents contractuels à temps complet, non complet ou partiel (au prorata de leur durée d'emplois) et en fonction dans la collectivité²⁸</p>	<p>– agents recrutés pour un acte déterminé ou en situation de collaborateurs occasionnels (vacataires, bénévoles...)²⁹</p> <p>– les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé relevant du droit privé (CAE, contrat d'apprentissage, emploi d'avenir...)</p> <p>– les assistants maternels et les assistants familiaux. Seul, le versement d'un complément de rémunération est prévu, sans référence à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, sous forme d'une « prime d'ancienneté mensuelle », par exemple³⁰</p>

²⁷ article 87 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

²⁸ article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 1er du décret n° 88-145 du 15 février 1988

²⁹ Article 1^{er} du décret n° 88-145 du 15 février 1988

³⁰ CE 3 mai 1995, n° 107209, Commune Villepinte ; CE 20 mars 1996, n° 134325, Ville Nanterre

À cette étape, il faut :

- rappeler que le tableau des effectifs constitue la liste des emplois :
 - ouverts budgétairement
 - pourvus ou non
 - classés par filières, cadres d'emplois et grades
 - distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service.

 **Il est important que le tableau des emplois soit à jour pour identifier les agents éventuellement concernés.**

- anticiper les évolutions de carrières notamment les avancements de grade.

L'exclusion dans la délibération d'une catégorie d'agents pouvant prétendre à une prime doit être justifiée par une circonstance particulière et donc être motivée³¹.

E. LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION

1. La détermination des groupes de fonctions

Les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent mettre en place un nombre de groupes inférieurs à ceux prévus dans la Fonction Publique d'État. Le groupe 1 est toujours le groupe le plus élevé³².

2. Les montants³³

Détermination des montants

En application du principe de parité qui prévoit que le régime indemnitaire des agents territoriaux ne peut pas être plus favorable que celui des agents de la Fonction Publique d'État, les montants maximaux prévus par les textes ne peuvent pas être dépassés. Toutefois, les organes délibérants peuvent fixer des montants de références par groupe inférieurs à ceux prévus par la réglementation.

 **Il faut toujours veiller à ce que les montants entre les groupes de fonctions soient cohérents.**

Exemple

Les montants du groupe C1 ne peuvent pas être supérieurs aux montants du groupe B3

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
B3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
C1	11 340 €	1 260 €	12 600 €

³¹ CE 14 avril 1995, n° 127777, Commune du Plessis-Trévisé

³² Pour plus de renseignements sur les groupes de fonctions voir, la rubrique : [une indemnité fondée sur la nature des fonctions](#) et les [méthodes proposées pour le classement des fonctions en groupes](#).

³³ Les montants sont disponibles sous [l'annexe I](#)

Revalorisation des montants

Au-delà du cas d'une éventuelle revalorisation dans le cadre de la prise en compte de l'expérience professionnelle sur la part IFSE, une autre revalorisation peut avoir lieu.

En effet, dans le cas où l'organe délibérant a décidé d'adopter les montants de référence et n'a pas indiqué les montants chiffrés prévus par la réglementation, si ces derniers sont révisés, deux solutions sont possibles :

- si la délibération ne prévoit pas une revalorisation automatique, les montants adoptés initialement resteront en vigueur. Si la collectivité souhaite appliquer les nouveaux montants, il faudra délibérer à nouveau pour les mettre en place ;
- Si la collectivité a prévu l'application automatique des revalorisations, il ne sera pas nécessaire de délibérer. Ces derniers s'appliqueront automatiquement. Dans tous les cas, un arrêté individuel permettra de notifier à chaque agent les nouveaux montants et fera le lien avec les fiches de paie.

3. La définition de l'expérience professionnelle³⁴

La réglementation ne prévoit aucune définition de l'expérience professionnelle.

Cette dernière conditionnant une éventuelle revalorisation de l'IFSE, notamment pour les agents qui n'ont pas changé de groupe de fonctions en 4 ans, l'organe délibérant doit définir les périodicités de revalorisation de l'IFSE tout en respectant celles prévues par la réglementation.

Il peut également s'il le souhaite définir :

- l'expérience professionnelle ;
- les critères et les modalités permettant de l'évaluer l'expérience professionnelle.

4. La mise en place du CIA et des critères permettant son versement

S'agissant d'un élément facultatif du nouveau régime indemnitaire, son existence et son versement doivent être prévus dans la délibération.

Pour verser ce complément indemnitaire, l'organe délibérant doit prévoir des critères objectifs liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir. En effet, il faut rappeler ici que les critères doivent être objectifs et transparents, afin de garantir une justice et une équité entre les agents.

Toutefois, les critères doivent également faire en sorte d'offrir des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant le travail collectif.

Si le CIA sera versé selon les thèmes abordés lors de l'entretien professionnel, la délibération peut :

- soit simplement mentionner qu'il sera versé selon les résultats de l'entretien professionnel / l'appréciation générale indiquée dans le compte-rendu d'entretien professionnel
- soit selon les critères qui seront définis dans la délibération
- soit selon des critères qui figurent dans une grille d'évaluation annexée à la délibération

La délibération doit également prévoir si le CIA sera versé en une ou deux fractions.³⁵

³⁴ Pour plus de renseignements sur l'expérience professionnelle voir les rubriques : [une indemnité tenant compte de l'expérience professionnelle](#) et [La définition de l'expérience professionnelle](#)

³⁵ Pour plus de renseignements sur le CIA voir les rubriques : le [CIA](#) et [APPLICATION DU CIA](#)


5. La prise en compte de l'absentéisme

Les primes et indemnités ne font pas partie des éléments de rémunération dont la loi prévoit le maintien pendant les périodes de congés rémunérés³⁶. La délibération instituant le régime indemnitaire doit traiter cette question.

Par ailleurs, pour le juge administratif :

- le fonctionnaire ne peut pas prétendre à la conservation de son régime indemnitaire pendant les périodes de congés de toute nature³⁷ ;
- les agents n'ont pas de droit acquis au maintien des primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions durant un congé de maladie³⁸.

En conséquence, si l'organe délibérant souhaite maintenir le versement du régime indemnitaire pendant les congés, il doit le prévoir expressément dans la délibération.

 **À défaut d'indications sur ce point dans la délibération, le versement des primes sera suspendu dès le 1^{er} jour d'absence.**

Pour fixer les critères de modulation du régime indemnitaire pendant les absences, l'organe délibérant a deux options :

- soit appliquer le régime en vigueur dans la Fonction Publique d'État ;
- soit mettre en place ses propres règles de maintien ou de suspension du versement des primes.

En cas de versement du CIA, rien n'est prévu dans la réglementation pour mesurer l'impact d'une absence sur cette part.

Il semble toutefois possible de s'inspirer de la logique retenue pour la part "résultat" de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR). Pour cette part, une circulaire ministérielle pour la Fonction Publique d'État prévoit qu'il est possible "*d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte-tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante*".

Le régime de maintien ou de suspension des primes dans la Fonction Publique d'État

Dans la Fonction Publique d'État, le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit pour les fonctionnaires et les agents contractuel le maintien des primes et indemnités est le suivant :

³⁶ Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

³⁷ CE n° 221334 du 10 janvier 2003 Ministre de l'intérieur c/ M. Laureau

³⁸ CE n°274628 12 juillet 2006

- Le régime applicable aux fonctionnaires

Congés de maladie ordinaire (CMO)

- Maintien dans les mêmes proportions que le traitement, à savoir :
 - versé intégralement pendant les 3 premiers mois ;
 - versé pour moitié pendant les 9 mois suivants ;
 - suspendu dans son intégralité au bout d'un an.

Congés annuels ; Congés pour accident de service ou maladie professionnelle ; Congé pour maternité, paternité et adoption.


- Maintien dans les mêmes proportions que le traitement, sauf dispositifs :
 - liant les primes à la manière de servir de l'agent et/ou de l'atteinte de résultats ;
 - rétribuant des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent

Congé de longue maladie (CLM) ; Congés de longue durée (CLD)

- Pas de maintien du régime indemnitaire ;
- Si mise en CLM ou CLD rétroactivement, alors l'agent conserve le bénéfice des primes qu'il a perçues au titre d'un des congés mentionnés ci-dessus.

 **La question de la transposition de ces règles dans la Fonction Publique Territoriale en application du principe de parité n'est pas tranchée à ce jour ; les modalités prévues pour l'État ne s'imposent pas aux collectivités.³⁹ Ce dispositif peut cependant servir de référence aux collectivités territoriales et aux établissements publics.**

Pour un exemple concret de ce dispositif pour un fonctionnaire se reporter à l'[ANNEXE VII \(point 1\)](#)

 **Si la collectivité choisit de retenir le régime de maintien des primes dans la fonction publique d'État, les règles de maintien du traitement pour les contractuels étant différentes de celles des fonctionnaires, il conviendra de les retenir pour leur application sur le régime indemnitaire.**

³⁹ QE, n° 102370, JO A.N. 05/07/2011

- Le régime applicable aux contractuels

Congés de maladie ordinaire (CMO)

- Maintien dans les mêmes proportions que le traitement, à savoir :
 - Après 4 mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
 - Après 2 ans de services, 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;
 - Après 3 ans de services, 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

Congés annuels ;
Congés pour accident de service
ou maladie professionnelle ;
Congé pour maternité, paternité
et adoption.

- Maintien dans les mêmes proportions que le traitement, sauf dispositifs :
- liant les primes à la manière de servir de l'agent et/ou de l'atteinte de résultats ;
- rétribuant des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent .

Congé de grave maladie (CGM)

- Pas de maintien du régime indemnitaire
- Si mise en CGM rétroactivement, alors l'agent conserve le bénéfice des primes qu'il a perçues au titre d'un des congés mentionnés ci-dessus.

Pour un exemple concret de ce dispositif pour un contractuel se reporter à l'[ANNEXE VII \(point 2\)](#)

Les procédures pour l'octroi d'un CLM ou d'un CLD prenant un certain temps à aboutir, il est possible que l'agent ait épuisé ses droits à congé pour maladie ordinaire avant que l'acte le plaçant en CLM ou CLD n'intervienne. De plus, ces actes ont souvent une date d'effet rétroactive.

Exemple

Un agent est en CMO du 1^{er} janvier au 30 novembre, il aura donc perçu ses primes entièrement du 1^{er} janvier au 31 mars, puis de moitié du 1^{er} avril au 30 novembre, soit 100 € pendant 3 mois et 50 € pendant 8 mois.

La décision le plaçant en CLM ou CLD intervient le 1^{er} décembre avec une date d'effet au 1^{er} septembre. Or en CLM, selon le régime de la Fonction Publique d'État, le versement des primes ne doit pas être maintenu.

L'agent a donc perçu des primes réduites de moitié du 1^{er} septembre au 30 novembre ; cela signifie que l'agent conservera les primes qui ont été versées pendant ces 3 mois alors même qu'il a été placé en CLM au 1^{er} septembre. Il conservera les 50 € qui lui auront été versés pendant 3 mois.

Le régime de maintien ou de suspension des primes possibles dans la Fonction Publique Territoriale

S'il n'applique pas le dispositif en vigueur dans la Fonction Publique d'État, l'organe délibérant doit se prononcer sur le maintien ou non du versement des primes selon les absences.

Les textes relatifs au RIFSEEP ne prévoient aucune disposition concernant le sort de l'IFSE ou du CIA pendant des absences.

L'organe délibérant doit donc prévoir des modalités de maintien ou de suspension des primes pendant les absences suivantes :

- congés annuels ;
- jours d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- congés pour accident de service et maladie professionnelle ;
- de temps partiel thérapeutique ;
- de congé de maladie ordinaire ;
- de congé de longue maladie ;
- de congé de grave maladie ;
- de congé de longue durée ;
- d'autorisations spéciales d'absence ;
- de départ en formation.

Il devra aussi prévoir dans quelles conditions ce maintien s'organise ; en cas de maintien le montant des primes :

- suit-il le sort du traitement ?
- pendant toute la durée du congé ou seulement une partie ?
- la proportion du régime indemnitaire (50%, 80% 1/3...)...?


Pour un exemple concret de ce dispositif se reporter à l'[ANNEXE VIII \(point 3\)](#)

Le non versement obligatoire des primes pour des absences spécifiques

Certains cas de suspension sont expressément prévus dans la réglementation. Ils peuvent ou non apparaître dans la délibération pour une meilleure connaissance du dispositif par les agents. S'ils ne sont pas mentionnés dans la délibération, elle ne sera pas illégale et le non versement des primes s'appliquera pour ces absences.

Les cas de non versement du régime indemnitaire obligatoires sont les suivants :

- en cas de grève, le dispositif de la retenue sur rémunération pour service non fait s'applique ;
- en cas de suspension de fonctions, puisque l'agent n'exerce pas ses missions⁴⁰ ;
- en cas de congé non rémunéré (congé parental...) ;
- en cas de congé pour formation professionnelle ;
- en cas de disponibilité.

 **La modulation à la baisse ou la suppression d'une indemnité pour sanctionner un agent qui aurait commis une faute n'est pas autorisée. La sanction financière ne fait pas partie des sanctions légalement prévues. Une modulation du régime indemnitaire est uniquement fondée sur la manière de servir, jugée insatisfaisante ou inappropriée, et non sur le comportement fautif et sur la commission d'une faute.**

⁴⁰ article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

6. La périodicité de versement

Pour rappel :

- la part IFSE est versée mensuellement⁴¹ ;
- la part CIA est versée annuellement⁴², mais en une ou deux fractions. Le montant doit être fixé annuellement, mais il peut être versé en deux fois.

La délibération doit préciser s'il est versé en une ou deux fois et les périodes de versement.

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la FPE. Un versement :

- annuel ;
- mensuel ;
- en deux fractions du RIFSEEP pourrait donc être envisagé dans la FPT

7. La proratisation selon le temps de travail

Ce critère fait partie des principes généraux d'organisation du régime indemnitaire ; il s'applique quels que soient les primes, les grades, les cadres d'emplois et les agents bénéficiaires.

Il est donc obligatoire de calculer le montant des primes et indemnités au prorata du temps de travail des agents à temps non complet et à temps partiel.

Les règles de proratisation sont identiques à celles en vigueur pour le traitement indiciaire. Pour les services à temps partiel représentant 80% ou 90% du temps plein, le montant des primes et indemnités est égal respectivement aux 6/7^{ème} ou aux 32/35^{ème} du montant des primes et indemnités accordés à un agent à temps complet⁴³.

Il est conseillé de mentionner la proratisation des primes selon le temps de travail dans la délibération, afin que ce principe soit connu de tous.

8. Le cumul avec d'autres primes

Il est important de rappeler dans la délibération les [règles de cumul du RIFSEEP](#) avec d'autres primes pour une meilleure lisibilité par les agents.

Pour le versement :

- des indemnités relatives à l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- des indemnités relatives aux sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, permanence, le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, heures supplémentaires en cas de dépassement régulier du cycle de travail)
- de la prime de fin d'année, s'il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 27 janvier 1984
- de la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

deux solutions sont envisageables pour la délibération:

⁴¹ article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

⁴² article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

⁴³ article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

	1 ^{ERE} SOLUTION : NE PAS ABROGER LES ANCIENNES DELIBERATIONS	2 ^{nde} SOLUTION : FAIRE UNE DÉLIBÉRATION UNIQUE
AVANTAGES	Permet de ne délibérer que sur le RIFSEEP, les dispositions relatives aux primes susvisées restent en vigueur	Permet d'avoir un document unique de référence concernant les primes et indemnités
INCONVÉNIENTS	Plusieurs délibérations à gérer : - une sur le RIFSEEP - les différentes délibérations relatives aux différentes indemnités	Implique d'intégrer les dispositions dans le nouveau document
OBSERVATIONS	Veiller à ne pas abroger les anciennes délibérations dans la délibération RIFSEEP	

9. Le maintien du régime indemnitaire antérieur

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : *"Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire"*.

Le maintien est facultatif et doit être décidé par l'organe délibérant. À défaut de mention dans la délibération maintenant expressément le montant mensuel perçu antérieurement, il ne pourra pas être garanti aux agents.

Ce maintien à titre individuel ne fait pas obstacle au réexamen de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle au moins tous les quatre ans (ou autre rythme décidé par l'organe délibérant).



Ce maintien individuel dans la Fonction Publique Territoriale n'est pas automatique et doit être expressément prévu dans la délibération si l'organe délibérant souhaite le maintenir. Il ne doit pas être confondu avec celui garanti aux agents de la Fonction Publique d'État lors du 1^{er} versement du RIFSEEP

F. L'INSCRIPTION DES CRÉDITS AU BUDGET


Afin que le régime indemnitaire puisse être versé, l'organe délibérant ne doit pas oublier d'inscrire les crédits au budget de la collectivité.

G. LA PRÉSENTATION DU PROJET DE DÉLIBÉRATION AU COMITÉ TECHNIQUE

L'article 33 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dispose que 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.

Aucune disposition statutaire n'apporte de précision sur le contenu de cette compétence mais on peut déduire de cette formulation que le Comité Technique doit être saisi :

- lors de la mise en place ou de la refonte intégrale du régime indemnitaire ;
- sur tout projet de modification des critères d'attribution.



Pour les collectivités relevant du Comité Technique Intercommunal placé auprès du Centre de Gestion, le dossier de saisine doit comporter:

- un courrier de saisine, daté, signé de l'autorité territoriale, demandant l'avis du CTI ;
- le projet de délibération sur papier à en-tête de la collectivité.

Les avis des deux collèges composant le Comité Technique sont des avis simples que l'organe délibérant n'est pas tenu de suivre.

Si l'avis est défavorable, **sans unanimité des représentants du personnel**, la procédure d'adoption du projet de délibération peut se poursuivre. L'organe délibérant peut se prononcer sur le projet.

Par contre, en cas **d'avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel**, le projet sera de nouveau soumis à l'avis des deux collèges composant le Comité Technique (*article 30-1 du décret n° n°85-565 du 30 mai 1985*). La délibération ne peut intervenir qu'après cette deuxième consultation.

H. L'ADOPTION DE LA DÉLIBÉRATION

Le Comité Technique peut assortir son avis d'observations.

L'organe délibérant peut :

- tenir compte partiellement ou totalement de ces observations. Dans ce cas, le projet de délibération n'a pas à être de nouveau soumis à l'avis du CTI ;
- adopter le projet de délibération transmis sans modification.

Une fois adoptée, la délibération doit être transmise au contrôle de légalité et être soumise aux formalités de publication et d'affichage comme pour toute autre délibération. Ces formalités permettront de la rendre opposable aux agents et à l'autorité territoriale pour l'attribution individuelle.

Un projet de délibération figure en [ANNEXE IX](#)

Un projet d'arrêté concernant la part IFSE figure en [ANNEXE X](#)

Un projet d'arrêté concernant la part CIA figure en [ANNEXE XI](#)

5. LA GESTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Un régime indemnitaire doit se gérer dans le temps ; il convient d'assurer un suivi tenant compte de l'évolution des effectifs et des situations administratives.

A. LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

1. L'attribution initiale

L'autorité territoriale est seule compétente pour attribuer à chaque agent le régime indemnitaire⁴⁴. Cette compétence est strictement liée aux termes de la délibération.

L'autorité territoriale ne peut donc pas :

attribuer une prime qui n'a pas été instituée par la délibération

Exemple

L'autorité territoriale ne pourra pas attribuer le CIA si l'organe délibérant n'a pas délibéré pour le mettre en place.

L'autorité territoriale ne pourra plus attribuer une prime non cumulable avec le RIFSEEP, comme par exemple l'IAT, l'IEM, l'IFTS...

attribuer un montant qui méconnaîtrait les montants plafonds prévus par la délibération

Exemple

L'organe délibérant prévoit les montants suivants :

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
B3	9 000 €	1 080 €	10 000 €
C1	7 200 €	800 €	8 000 €

L'autorité territoriale ne pourra pas décider d'attribuer les montants individuels suivants :

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
B3	9 100 €	1 100 €	10 200 €
C1	7 500 €	1 000 €	8 500 €

⁴⁴ article 2 alinéa 3 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991

méconnaître la répartition entre le CIA et l'IFSE

Exemple

L'organe délibérant prévoit les montants suivants :

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
B3	9 000 €	1 080 €	10 000 €
C1	7 200 €	800 €	8 000 €

L'autorité territoriale ne pourra pas décider d'attribuer les montants individuels suivants :

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
B3	9 000 €	1 500 €	10 500 €
C1	7 200 €	1 500 €	8 700 €

Ou

dans l'hypothèse où l'organe délibérant fixe des plafonds maximaux suivants :

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
B3	9 000 €	1 080 €	10 000 €
C1	7 200 €	800 €	8 000 €

et précise également que dans la limite de ces plafonds le CIA devra être versé en respectant les proportions suivantes⁴⁵ :

- 30 % du montant maximum du CIA pour les agents de catégorie B
- 20 % du montant maximum du CIA pour les agents de catégorie C

L'autorité territoriale ne pourra pas décider d'attribuer les montants individuels suivants, même si les montants plafonds sont respectés :


Groupes	Attribution individuelle IFSE	Plafonds CIA	Total
B3	5 000 €	500 € (46.30% du CIA donc versement impossible)	5 500 €
C1	4 000 €	200 € (25 % de l'IFSE donc versement impossible)	8 700 €

Les dispositions prévues pour le régime indemnitaire de référence ne constituent qu'une limite maximale : l'autorité territoriale peut fixer des taux individuels inférieurs aux taux de référence.

L'attribution individuelle se fait par **arrêté motivé**. Les arrêtés d'attribution doivent être notifiés individuellement aux intéressés, le cas échéant par extrait, si un arrêté collectif a été établi.

Pour l'IFSE, l'attribution individuelle peut se faire pour le même montant sur plusieurs années, si la collectivité respecte les rythmes d'appréciation de l'expérience professionnelle prévus par la réglementation.

⁴⁵ Pour rappel le montant du CIA peut varier entre 0 et 100 % du montant maximum plafond du CIA déterminé par la délibération



Pour le CIA, l'attribution individuelle ne peut se faire que pour une année. Le montant attribué n'étant par reconductible d'une année sur l'autre.

2. *Le renouvellement des attributions au terme de la période initiale*

Au terme de la période initiale d'attribution, l'autorité territoriale peut revoir les montants attribués.

| Pour l'IFSE

Dans l'hypothèse où les périodes de réexamen prévus par la réglementation et/ou la délibération ne sont pas intervenues, l'autorité territoriale peut reconduire d'année en année le montant attribué au titre de l'IFSE.

Pour rappel, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen⁴⁶ :

- En cas de changement de fonctions (davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions) ;
- 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 principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Dès lors, l'autorité territoriale sera obligée de réexaminer le montant de l'IFSE ce qui pourra aboutir :

- Diminution du montant de l'IFSE ;
- Augmentation du montant de l'IFSE ;
- Maintien du montant de l'IFSE.

Dans les 3 situations, l'autorité territoriale devra prendre un arrêté d'attribution motivé.

| Pour le CIA

Pour le versement du CIA, l'autorité territoriale devra tenir compte :

- de l'engagement professionnel ;
- de la manière de servir appréciée lors de l'évaluation annuelle⁴⁷.

Il devra donc se baser notamment sur les résultats de l'entretien professionnel pour l'attribuer et/ou le réviser. D'une année sur l'autre, cette part peut varier en fonction du comportement professionnel de l'agent.


L'arrêté d'attribution individuelle pour le versement du CIA doit être pris chaque année.

3. *L'indépendance entre sanction disciplinaire et régime indemnitaire*

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux sont fixées limitativement par l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ; aucune de ces sanctions ne prévoit la diminution de la rémunération. En effet, une sanction pécuniaire ou financière ne fait pas partie de la liste des sanctions prévues par la réglementation.

⁴⁶ Article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

⁴⁷ Article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014



Par ailleurs, le juge administratif a posé le principe qu'une même faute ne peut pas être sanctionnée à plusieurs reprises ("Non bis in idem").

Selon le principe du non bis in idem, l'autorité territoriale ne peut pas procéder à la suppression ou à la suspension du régime indemnitaire d'un agent sanctionné disciplinairement⁴⁸.

Enfin, une collectivité ne peut pas instituer une règle générale de diminution automatique du régime indemnitaire en cas de sanction disciplinaire⁴⁹ ; en effet, la diminution du régime indemnitaire doit s'effectuer au regard des mérites individuels.

L'attribution du CIA est fondée sur la prise en compte de la manière de servir, cette part pourra toutefois être révisée par l'autorité territoriale ; néanmoins, une telle révision doit se fonder sur le comportement professionnel de l'agent, apprécié sur la totalité de l'année au vu des résultats de l'entretien professionnel, et non sur le seul aspect de la sanction disciplinaire intervenue.

Dans l'hypothèse où l'autorité territoriale procéderait à une diminution du régime indemnitaire d'un fonctionnaire fautif, cette décision pourrait être qualifiée de sanction déguisée par le juge administratif si elle n'est pas suffisamment motivée.

4. Attribution individuelle et absence

| En application du régime de maintien et/ ou de suppression des primes retenu par la collectivité

Compte-tenu du régime de maintien et/ou de suppression des primes, notamment pour les absences suivantes :

- congés annuels ;
- jours d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- congés pour accident de service et maladie professionnelle ;
- de temps partiel thérapeutique ;
- de congé de maladie ordinaire ;
- de congé de longue maladie ;
- de congé de grave maladie ;
- de congé de longue durée ;
- d'autorisations spéciales d'absence ;
- de départ en formation.

Il faudra notifier à l'agent que les éventuelles suspensions du régime indemnitaire.

Pour les absences en cas de maladie, cette mention peut se faire lors de la prise de l'arrêté qui place l'agent en congé de maladie lorsque ce dernier a des conséquences sur sa rémunération, notamment lors d'un passage à demi-traitement.

Pour les autres absences, si la collectivité donne son accord par courrier, les conséquences sur le régime indemnitaire peuvent être mentionnées dans le courrier.

Dans tous les cas, les conséquences des absences sur le régime indemnitaire devront être mentionnées dans la case "observation" du bulletin de paye.

⁴⁸ TA Rennes n° 0501992 du 26 février 2007

⁴⁹ CAA Marseille n° 09MA01777 du 5 juillet 2011

En application du non versement obligatoire des primes pour des absences spécifiques

Certains cas de suspension sont expressément prévus dans la réglementation. Ils peuvent ou non apparaître dans la délibération pour une meilleure connaissance du dispositif par les agents. S'ils ne sont pas mentionnés dans la délibération, elle ne sera pas illégale et le non versement des primes s'appliquera pour ces absences.

Les cas de non versement du régime indemnitaire obligatoires sont les suivants :

- en cas de grève, le dispositif de la retenue sur rémunération pour service non fait s'applique ;
- en cas de suspension de fonctions, puisque l'agent n'exerce pas ses missions⁵⁰ ;
- en cas de congé non rémunéré (congé parental...) ;
- en cas de congé pour formation professionnelle ;
- en cas de disponibilité.

Pour ces absences, la mention des conséquences sur le régime indemnitaire peut se faire lors de la prise de l'arrêté qui applique l'absence ou la décision à l'agent.

Dans tous les cas, les conséquences des absences sur le régime indemnitaire devront être mentionnées dans la case "observation" du bulletin de paye.

B. LA GESTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE EN FONCTION DES ÉVOLUTIONS DE L'EFFECTIF

1. Les modifications issues de l'évolution de carrière

S'il est en effet prévu que le régime indemnitaire est attribué selon les fonctions, la détermination des groupes et des montants se fait par cadre d'emplois.

Dès lors, tout agent qui change de :

- cadres d'emplois par le biais d'un concours ou d'une promotion interne
- de grade par le biais d'un avancement de grade

doit voir ses fonctions évoluer, même s'il conserve le même poste, ce qui peut donc entraîner une modification de la délibération sur le régime indemnitaire.

Exemple

Un agent occupe les fonctions de secrétaire de mairie. Elle est titulaire du grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et la délibération sur le régime indemnitaire a prévu l'octroi de primes dans les conditions suivantes :

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
C1	7 200 €	800 €	8 000 €

Puis au cours de sa carrière, elle vient à obtenir le concours de rédacteur et l'autorité territoriale souhaite la nommer à ce grade. Il faudra donc prendre à nouveau une délibération pour ajouter le cadre d'emplois des rédacteurs et prévoir de nouveaux montants.

⁵⁰ article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

2. Les modifications en cas de mutation d'agents

Aux termes de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, l'assemblée délibérante est seule compétente pour instituer par délibération le régime indemnitaire des agents relevant de la collectivité territoriale.

En application du principe de libre administration des collectivités locales, le régime indemnitaire ne constitue pas un élément obligatoire de la rémunération.

Par conséquent, l'organe délibérant est libre d'instituer ou de ne pas instituer un régime indemnitaire et il lui revient le cas échéant de délibérer ou non aux taux maxima fixés par les textes.

Les agents qui mutent n'ont pas de droit au maintien de leur régime indemnitaire dans leur nouvelle collectivité et adoptent celui de la collectivité d'accueil.

Dès lors, si le cadre d'emplois et les fonctions occupées par l'agent nouvellement recruté ne sont pas mentionnées dans la délibération fixant le régime indemnitaire de la collectivité d'accueil, il conviendra de délibérer pour mettre à jour la délibération.

3. Les modifications en cas de transferts de personnels

L'application du régime indemnitaire diffère selon les transferts opérés

TRANSFERT	CONSÉQUENCES SUR LE RÉGIME INDEMNITAIRE
Transfert d'agents de l'État vers les collectivités territoriales ⁵¹	Les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent maintenir, au profit des fonctionnaires de l'État, les avantages qu'ils ont individuellement acquis en matière indemnitaire (selon la définition de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984), tant qu'ils exercent leurs fonctions dans leur cadre d'emplois de détachement ou d'intégration lorsque ces avantages sont plus favorables que ceux de la collectivité ou du groupement concerné. Il s'agit d'une faculté pour la collectivité.
Transfert d'agents du Conseil Départemental vers les collectivités territoriales	Les agents transférés bénéficient des dispositions de l'article L. 5111-7 du CGCT : <ul style="list-style-type: none">▪ conservation du régime indemnitaire de l'employeur d'origine s'ils y ont intérêt ;▪ conservation des avantages collectivement acquis visés au 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
En cas de retrait d'une commune d'un EPCI à fiscalité propre ou syndicat ⁵²	
En cas de retrait de plusieurs communes d'un EPCI, d'un Syndicat de communes ou d'un syndicat mixte	
En cas de dissolution d'un EPCI à fiscalité propre d'un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte	
En cas de fusion d'un EPCI à fiscalité propre, d'un EPCI à fiscalité propre d'un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte	

⁵¹ Article 114 de la loi NOTRE

⁵² art.35 IV et 40 IV de la loi NOTRE


TRANSFERT	CONSÉQUENCES SUR LE RÉGIME INDEMNITAIRE
En cas de transfert de compétence d'une commune vers un EPCI et transfert total du service	Les agents transférés en vertu des alinéas précédents conservent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ▪ ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
En cas de restitution d'une compétence d'un EPCI aux communes membres	Les agents transférés bénéficient des dispositions de l'article L. 5111-7 du CGCT : <ul style="list-style-type: none"> ▪ conservation du régime indemnitaire de la collectivité d'origine s'ils y ont intérêt ; ▪ conservation des avantages collectivement acquis visés au 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Dès lors, si les cadres d'emplois et les fonctions attribuées aux agents transférés ne figurent pas dans la délibération d'origine, l'organe délibérant devra se réunir pour la mettre à jour compte-tenu des nouveaux effectifs de la collectivité.

6. ANNEXES

ANNEXE I : RÉCAPITULATIF DES MONTANTS BRUTS ANNUELS DU RIFSEEP

GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL
ADMINISTRATEURS			
A1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
A2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
A3	42 330 €	7 470 €	49 800 €
ATTACHÉS / SECRÉTAIRES DE MAIRIE			
A1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
A1 logé	22 310 €		28 700 €
A2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
A2 logé	17 205 €		22 875 €
A3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
A3 logé	14 320 €		18 820 €
A4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
A4 logé	11 160 €		14 760 €
CONSEILLERS SOCIO-ÉDUCATIFS			
A1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
A2	15 300 €	2 700 €	18 000 €
INFIRMIERS DE CATÉGORIE A			
A1	12 520 €	1 705 €	14 225 €
A1 logé	7 020 €		8 725 €
A2	11 505 €	1 570 €	13 075 €
A2 logé	6 205 €		7 775 €
INFIRMIERS DE CATÉGORIE B			
B1	9 000 €	1 230 €	10 230 €
B1 logé	5 150 €		6 380 €
B2	8 010 €	1 090 €	9 100 €
B2 logé	4 860 €		5 950
TECHNICIENS			
B1	11 880 €	1 620 €	13 500 €
B1 logé	7 370 €		8 990 €
B2	11 090 €	1 510 €	12 600 €
B2 logé	6 880 €		8 390 €
B3	10 300 €	1 400 €	11 700 €
B3 logé	6 390 €		7 790 €
RÉDACTEURS / ÉDUCATEURS DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES / ANIMATEURS			
B1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
B1 logé	8 030 €		10 410 €
B2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
B2 logé	7 220 €		9 405 €
B3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
B3 logé	6 670 €		8 665 €
ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS			
B1	11 970 €	1 630 €	13 600 €
B2	10 560 €	1 440 €	12 000 €



ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS SOCIAUX / AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES / OPÉRATEURS DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES / ADJOINTS D'ANIMATION / AGENTS DE MAITRISE			
C1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1 logé	7 090 €		8 350 €
C2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
C2 logé	6 750 €		7 950 €

*ANNEXE II : RÉCAPITULATIF DES CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS PAR LE RIFSEEP⁵³
MAIS EN ATTENTE DE PUBLICATION DES TEXTES*

1. Cadre d'emplois pour lesquels aucun texte n'a été publié

- Ingénieurs
- Adjointes territoriaux du patrimoine
- Assistants territoriaux d'enseignement artistique
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Attaché territoriaux de conservation du patrimoine
- Auxiliaires de soins territoriaux
- Auxiliaires de puériculture territoriaux
- Bibliothécaires territoriaux
- Biologistes, Vétérinaires et Pharmaciens territoriaux
- Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
- Conservateurs territoriaux de bibliothèques
- Conservateurs territoriaux du patrimoine
- Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique
- Éducateurs territoriaux de jeunes enfants
- Cadres de santé - Infirmiers, Rééducateurs, Assistants médico-techniques
- Médecins territoriaux
- Moniteurs-Éducateurs et intervenants familiaux territoriaux
- Professeurs territoriaux d'enseignement artistique
- Psychologues territoriaux
- Puéricultrices cadres de santé
- Puéricultrices territoriales
- Puéricultrices territoriales (cadre d'emplois en voie d'extinction)⁵⁴
- Sages-femmes territoriales
- Techniciens paramédicaux territoriaux

2. Cadre d'emplois pour lesquels l'arrêté de principe a été publié, mais en attente de l'arrêté d'adhésion

- Adjointes techniques territoriaux
- Adjointes techniques des établissements d'enseignement
- Agents de maîtrise territoriaux
- Infirmiers territoriaux
- Infirmiers en soins généraux territoriaux

3. Cadre d'emplois exclus du bénéfice du RIFSEEP

- Agents de police municipale
- Chefs de service de police municipale
- Directeurs de police municipale
- Gardes champêtres
- Sapeurs-pompiers professionnels

⁵³ Liste établie à la date de rédaction du guide et compte-tenu des textes parus, elle est susceptible d'être mise à jour.

⁵⁴ Décret n° 2014-923 du 18 août 2014

ANNEXE III : RÉCAPITULATIF DES CADRES D'EMPLOIS BÉNÉFICIAIRES DANS LA FPT

CORPS FPE	CORPS FPT	ARRÊTÉ DU CORPS DE RÉFÉRENCE	ARRÊTÉ INDICATIF DES MONTANTS	TRANSPOSITION POSSIBLE À COMPTER DU
CATÉGORIE A				
Administrateurs civils	Administrateurs	Arrêté du 29 juin 2015		1 ^{er} juillet 2015
Attachés des administrations de l'État	Attachés Secrétaire de mairie	Arrêté du 17 décembre 2015	Arrêté du 3 juin 2015	1 ^{er} janvier 2016
Conseillers techniques de service social	Conseiller socio-éducatifs	Arrêté du 22 décembre 2015	Arrêté du 3 juin 2015	
Infirmiers catégorie A	Infirmiers en soins généraux		Arrêté du 31 mai 2016	Non connue à ce jour
CATÉGORIE B				
Secrétaires administratif des administrations de l'État	Rédacteurs Éducateurs des Activités Physiques et Sportives Animateurs	Arrêté du 17 décembre 2015	Arrêté du 19 mars 2015	1 ^{er} janvier 2016
Assistants de service social	Assistants socio-éducatifs	Arrêté du 17 décembre 2015	Arrêté du 3 juin 2015	
Techniciens supérieurs du développement durable	Techniciens	Arrêté du 30 décembre 2015		
Infirmiers catégorie B	Infirmiers territoriaux		Arrêté du 31 mai 2016	Non connue à ce jour
CATÉGORIE C				
Adjoints administratifs des administrations de l'État	Adjoint administratifs Agents sociaux ATSEM Opérateurs des Activités Physiques et Sportives Adjoint d'animation	Arrêté du 18 décembre 2015	Arrêté du 20 mai 2014	1 ^{er} janvier 2016
Adjoints techniques des administrations de l'État	Agents de maîtrise Adjoints techniques		Arrêté du 28 avril 2015	Non connue à ce jour ⁵⁵



Les montants minimaux n'ont pas été indiqués car ils ne s'imposent pas aux collectivités et qu'ils sont fixés par grade et non par groupe de fonctions.

⁵⁵ Le corps de référence des adjoints techniques est celui des adjoints techniques du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer. Or, aucun arrêté ministériel n'est venu dire que ce corps était bénéficiaire du RIFSEEP. Seul l'arrêté de principe est paru pour les adjoints techniques.

ANNEXE IV : EXEMPLES DE DÉCLINAISON DES CRITÈRES PROFESSIONNELS POUR LE CLASSEMENT EN GROUPE DE FONCTIONS

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ⁵⁶	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ⁵⁷
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.	Valorisation des compétences plus ou moins complexes nécessaires pour le poste de travail <i>Exemple</i> : maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires ...	Contraintes particulières liées au poste. <i>Exemple</i> : exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée), responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilité d'encadrement ▪ Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ▪ Responsabilité de coordination ▪ Responsabilité de projet ou d'opération ▪ Responsabilité de formation d'autrui ▪ Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) ▪ Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) ▪ Complexité ▪ Niveau de qualification ▪ Temps d'adaptation ▪ Difficulté (exécution simple ou interprétation) ▪ Autonomie ▪ Initiative ▪ Diversité des tâches, dossiers ou projets ▪ Influence et motivation d'autrui ▪ Diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigilance ▪ Risques d'accident et/ou de maladie ▪ Valeur du matériel utilisé ▪ Responsabilité pour la sécurité d'autrui ▪ Valeur des dommages ▪ Responsabilité financière ▪ Effort physique ▪ Tension mentale, nerveuse ▪ Confidentialité ▪ Relations internes et/ou externes ▪ Facteurs de perturbation ▪ Simultanéité des tâches

⁵⁶ Il s'agit des compétences mentionnées dans la fiche de poste

⁵⁷ Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions.

INTITULÉ DU POSTE :
 OUTIL(S) UTILISÉ(S) : fiche de poste, organigramme.....

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	POINTS	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	POINTS	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	POINTS
Responsabilité d'encadrement	.../...	Connaissances nécessaires pour le poste (de niveau élémentaire à expertise)	.../...	Vigilance	.../...
Niveau d'encadrement dans la hiérarchie	.../...	Complexité	.../...	Risque d'accidents	.../...
Responsabilité de coordination	.../...	Niveau de qualification	.../...	Risque de maladies	.../...
Responsabilité de projet ou d'opération	.../...	Temps d'adaptation	.../...	Valeur du matériel utilisé	.../...
Responsabilité de formation d'autrui	.../...	Difficulté (exécution simple ou interprétation)	.../...	Responsabilité pour la sécurité d'autrui	.../...
Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)	.../...	Autonomie	.../...	Valeur des dommages	.../...
Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	.../...	Initiative	.../...	Responsabilité financière	.../...
Encadrement opérationnel	.../...	Polyvalence	.../...	Travail en extérieur (intempéries)	
Référent / Coordonnateur	.../...	Habilitations réglementaires	.../...	Grande disponibilité	.../...
		Diversité des tâches, des dossiers ou des projets	.../...	Effort physique	.../...
		Influence et motivation d'autrui	.../...	Tension mentale, nerveuse	.../...
		Diversité des domaines de compétences	.../...	Confidentialité	.../...
		Maîtrise d'outils, logiciels spécifiques	.../...	Relations internes	.../...
				Travail weekend, dimanche et/ou jours fériés	.../...
				Simultanéité des tâches	.../...
				Relations externes	.../...
				Facteurs de perturbation	.../...
				Horaires décalés	.../...
TOTAL		TOTAL		TOTAL	
				TOTAL GLOBAL	

Cotation des groupes :

GROUPES	POINTS	GROUPES	POINTS	GROUPES	POINTS
A1	De... et....points	B1	De... et....points	C1	De... et....points
A1 logé	De... et....points	B1 logé	De... et....points	C1 logé	De... et....points
A2	De... et....points	B2	De... et....points	C2	De... et....points
A2 logé	De... et....points	B2 logé	De... et....points	C2 logé	De... et....points
A3	De... et....points	B3	De... et....points		
A3 logé	De... et....points	B3 logé	De... et....points		
A4	De... et....points				
A4 logé	De... et....points				

Compte-tenu du nombre de points obtenus, le poste deest classé dans le groupe.....

ANNEXE V : EXEMPLES DE GROUPE DE FONCTIONS

Groupe de fonctions	Fonctions / Emplois	Critère 1 Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Critère 2 Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Critère 3 Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
A1	Direction générale (DGS, DGA, Cabinet)	Management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage	Maîtrise d'un logiciel métier	Travail de nuit/travail le week-end/dimanche et jours fériés/grande disponibilité/polyvalence
A2	Direction de pôle, d'axe			
A3	Chefs de service ou de structure			
A4	Chargé de mission			
B1	Chef de service ou de structure	Équipe technique / coordination / référents	Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique)	Travail en soirée/travail isolé/travail avec public particulier
B2	Poste de coordinateur			
B3	Poste d'instruction avec expertise Animation			
C1	Chef d'équipe/gestionnaire comptable, marchés publics, assistante de direction, agent d'état civil	Encadrement opérationnel	Habilitations réglementaires, qualifications	Travail horaire imposé ou cadencé / environnement de travail (nuit, intempérie...) / missions spécifiques
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil			

Cadre d'emplois : Adjoints administratifs (catégorie C)

Grades : Adjoint administratif de 2^{ème} classe, de 1^{ère} classe, principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1. RESPONSABILITE	2. TECHNICITE	3. SUJETIONS			
Adjoint au secrétaire de mairie	<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'accueil physique et téléphonique des administrés. Aider à la gestion du secrétariat général et des moyens matériels de la commune. Assurer le remplacement du secrétaire de mairie en son absence. 	<ul style="list-style-type: none"> Accueillir, renseigner et orienter le public pour les différentes demandes qu'il pourrait avoir dans les domaines suivants : urbanisme, état-civil, demande d'aides diverses Tenir les différents registres communaux à jour Participer à la gestion les moyens matériels de la collectivité pour permettre son bon fonctionnement 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance de l'environnement institutionnel et les processus décisionnels des collectivités locales. Connaissance les missions des Administrations et partenaires publics. Connaissance du cadre réglementaire des actes administratifs : état civil, législation funéraire, élections, droit d'occupation des sols, marchés publics, gestion du domaine public, droit des assurances, aide sociale. Techniques de rédaction administrative Connaissance des applications informatiques professionnelles et de la bureautique courante. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion éventuelle de situations relationnelles difficiles. Grande disponibilité vis-à-vis des administrés. 	<i>Groupes de fonctions possibles : C2 (à adapter)</i>	... €	... €

- 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

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

Cadres d'emplois : Adjoints administratifs (catégorie C) / Rédacteur (catégorie B)

Grades : Adjoint administratif de 2^{ème} classe, de 1^{ère} classe, principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe, Rédacteur, Rédacteur principal de 2^{ème} classe et Rédacteur principal de 1^{ère} classe (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1.RESPONSABILITE	2.TECHNICITE	3.SUJETIONS			
Agent en charge de l'agence postale communale	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la gestion des services postaux, financiers et des prestations associées d'une agence postale communale 	<ul style="list-style-type: none"> Accueillir, renseigner et conseiller les usagers Manipuler des fonds 	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation de l'outil informatique "Postacom" Connaissance du fonctionnement, de l'organisation et des missions de La Poste Maîtrise des règles de comptabilité Maîtrise de l'enregistrement des opérations bancaires courantes Gestion d'une trésorerie 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion éventuelle de situations relationnelles difficiles. Grande disponibilité vis-à-vis des usagers. ... 	<i>Groupes de fonctions possibles : B3, C1 ou C2 (A adapter)</i> € €

- 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

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

Cadres d'emplois : Adjoints administratifs (catégorie C) / Rédacteur (catégorie B) / Attaché (A)

Grades : Adjoint administratif de 2^{ème} classe, de 1^{ère} classe, principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe, Rédacteur, Rédacteur principal de 2^{ème} classe et Rédacteur principal de 1^{ère} classe et Attaché (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1. RESPONSABILITE	2. TECHNICITE	3. SUJETIONS			
Secrétaire de mairie	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre, sous la direction du Maire ou des adjoints délégués, les politiques déclinées par l'équipe municipale. Gérer les moyens humains, matériels et financiers de la commune. Participer à l'accueil physique et téléphonique des administrés ... 	<ul style="list-style-type: none"> Assister, conseiller et alerter les élus (assurer une veille technique et juridique) Encadrer les agents, répartir et planifier leurs activités Garant de l'image du service public Prévoir, organiser, décider, mettre en œuvre contrôler, coordonner et animer Assurer le rôle d'Officier d'Etat civil délégué ... 	<ul style="list-style-type: none"> Maîtrise de l'environnement institutionnel, des processus décisionnels des collectivités locales, des missions des Administrations et des partenaires publics Maîtrise de la réglementation juridique et financière des collectivités locale, du statut de la Fonction Publique Territoriale et de la réglementation sur les emplois aidés. Maîtrise du cadre règlementaire des actes administratifs : état civil, législation funéraire, élections, droit d'occupation des sols, marchés publics, gestion du domaine public, droit des assurances, aide sociale, archivage, ERP, Maîtrise de la rédaction administrative Maîtrise des applications informatiques professionnelles et de la bureautique courante. ... 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion éventuelle de situations relationnelles difficiles Gestion simultanée de différents dossiers Grande disponibilité Horaires irréguliers avec amplitude variable en fonction des obligations liées à la fonction, des pics d'activités (budget et projet de la collectivité) Sens du service public ... 	<i>Groupes de fonctions possibles : A3, A4, B1, B2 ou C1 (À adapter)</i>	... €	... €

- 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

Exemples de fonction permettant le classement au sein des groupes A3, B1 et C : missions d'encadrement.

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

Cadre d'emplois : Adjoints administratifs (catégorie C)

Grades : Adjoint administratif de 2^{ème} classe, de 1^{ère} classe, principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1. RESPONSABILITE	2. TECHNICITE	3. SUJETIONS			
Agent d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'accueil physique et téléphonique du public, renseigner et orienter vers les services Réceptionner et diffuser les différents courriers arrivés et assurer les opérations de traitement des courriers départ Gérer les demandes de réservations de salles et de matériels Renforcer en cas de besoin les autres services administratifs 	<ul style="list-style-type: none"> Faire le lien entre les administrés, la collectivité et les prestataires de Service Public. Assurer le suivi des instances de la collectivité Assurer le suivi et la rédaction du courrier Assurer la gestion des différents plannings, véhicules et matériels de la collectivité ... 	<ul style="list-style-type: none"> Connaitre le fonctionnement, l'organisation et l'environnement de la structure Connaitre les techniques d'écoute et d'expression Connaitre les règles de base de grammaire et d'orthographe Connaitre les techniques de secrétariat Connaitre la réglementation en matière d'archivage Maîtrise des applications informatiques professionnelles et de la bureautique courante Connaitre les techniques de communication ... 	<ul style="list-style-type: none"> Horaires de travail variables Grande disponibilité vis-à-vis des usagers et de la hiérarchie Travail au contact du public Risques liés à des tensions dans la relation au public Gestion de situation d'accueil de publics difficiles Polyvalence des tâches ... 	<i>Groupes de fonctions possibles : C2 (à adapter)</i>	... €	... €

- 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

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

Cadre d'emplois : Adjointes techniques (catégorie C)

Grades : Adjoint technique de 2^{ème} classe, de 1^{ère} classe, principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPES DE FONCTIONS*	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1. RESPONSABILITE	2. TECHNICITE	3. SUJETIONS			
Agent de restauration scolaire	<ul style="list-style-type: none"> Planifier et préparer les repas dans le respect des règles d'hygiène de la restauration collective Participer à l'accompagnement des enfants pendant le temps de cantine Entretien des locaux et le matériel de la cantine ... 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborer des menus pour un public sensible : les enfants Prendre en charge les aspects matériels liés au fonctionnement du service (stockage denrées, pointage présence...) ... 	<ul style="list-style-type: none"> Maîtrise des techniques culinaires et des besoins nutritionnels des enfants Connaissance des gestes et postures de la manutention Connaissance des gestes de premiers secours Maîtriser les normes techniques, les règles d'hygiène et de sécurité propres à la restauration collective et la méthode HACCP ... 	<ul style="list-style-type: none"> Pénibilité physique liée à l'exposition au bruit ainsi qu'aux postures et à la station debout prolongée Manipulation de produits toxiques et de matériels lourds ... 	<i>Groupes de fonctions possibles : C1 ou C2 (À adapter)</i> € €

- 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

Exemple de fonctions permettant le classement au sein du groupe C1 : la coordination d'une équipe, la responsabilité de la gestion de stock, l'application et le contrôle des normes HACCP...

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

Cadre d'emplois : Adjoints techniques (catégorie C)

Grades : Adjoint technique de 2^{ème} classe, de 1^{ère} classe, principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPE DE FONCTIONS*	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1. RESPONSABILITE	2. TECHNICITE	3. SUJETIONS			
Agent d'entretien polyvalent	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir en état de fonctionnement et de propreté les surfaces, les abords, les bâtiments et la voirie de la commune Assurer l'entretien courant des machines, des matériels et du local utilisés 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir en état les espaces publics et effectuer les interventions d'urgence et travaux divers Assurer la relation avec les entreprises intervenant sur la commune 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance de l'environnement de la collectivité Connaissance des techniques bâtiments seconds œuvre et des règles d'entretien bâtiment et voirie Qualifications spécifiques : Habilitations, CACES... Connaissance des règles ERP et des techniques de signalisation Connaissance des modalités d'utilisation du matériel et des produits Connaissance des gestes et postures Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Travail sous circulation Manipulation de produits toxiques et de matériels lourds Pénibilité physique due aux postures et à la station debout prolongée Astreinte et intervention possible à tout moment en cas d'urgence Travail en intérieur et en extérieur par tous les temps 	<i>Groupes de fonctions possibles : C1 ou C2 (A adapter)</i> € €

- 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

Exemple de fonctions permettant le classement au sein du groupe C1 : une compétence technique que seul un agent possède, la surveillance du réseau d'eaux potables...

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

Cadre d'emplois : Adjoint techniques ou Agent de maîtrise (catégorie C)

Grades : Adjoint technique de 2^{ème} classe, de 1^{ère} classe, principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe, Agent de maîtrise, Agent de maîtrise principale (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPES DE FONCTIONS*	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1. RESPONSABILITE	2. TECHNICITE	3. SUJETIONS			
Responsable d'équipe technique	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir en état de fonctionnement et de propreté les surfaces, les abords, les bâtiments et la voirie de la commune Assurer l'entretien courant des machines, des matériels et du local utilisés 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir en état les espaces publics et effectuer les interventions d'urgence et travaux divers Prise en charge d'un atelier, chantier... Assurer la relation avec les entreprises intervenant sur la commune Encadrer des personnels techniques 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance de l'environnement de la collectivité Connaissance des techniques bâtiments seconds œuvre et des règles d'entretien bâtiment et voirie Qualifications spécifiques : Habilitations, CACES... Connaissance des règles ERP et des techniques de signalisation Connaissance des modalités d'utilisation du matériel et des produits Connaissance des gestes et postures Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Travail sous circulation Manipulation de produits toxiques et de matériels lourds Pénibilité physique due aux postures et à la station debout prolongée Astreinte et intervention possible à tout moment en cas d'urgence Travail en intérieur et en extérieur par tous les temps 	<i>Groupes de fonctions possibles : C1 ou C2 (A adapter)</i> € €

- 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

Exemple de fonctions permettant le classement au sein du groupe C1 : fonctions d'encadrement

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

Cadres d'emplois : Agent de maîtrise (catégorie C) / Technicien (catégorie B)

Grades : Agent de maîtrise, Agent de maîtrise principal, Technicien, Technicien principal de 2^{ème} classe ou Technicien principal de 1^{ère} classe (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPE DE FONCTIONS*	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1. RESPONSABILITE	2. TECHNICITE	3. SUJETIONS			
Responsable des services techniques	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les orientations de la collectivité dans les domaines liés aux services techniques • Diriger et coordonner l'équipe et les interventions des services techniques, en régie ou délégués • Gérer les relations institutionnelles et partenariales •... 	<ul style="list-style-type: none"> • Assister, conseiller et alerter les élus et le cas échéant du DGS/SG/SM, sur son domaine d'intervention • Référent dans le domaine technique, l'application de la réglementation des normes et règles d'hygiène et de sécurité, le suivi budgétaire et la gestion des bâtiments •... 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de l'environnement, institutionnel et les processus décisionnels des collectivités locales • Maîtriser les normes et techniques dans les différents domaines de technicité du service (espaces verts, voirie, bâtiments...) • Connaissance de la réglementation des marchés publics • Connaissance des règles ERP, de sécurité, d'accessibilité, RT... • Connaissance de base en GRH et de finance • Maîtrise des techniques de conduite de projet • Maîtrise des techniques de communication, de négociation et de médiation • Maîtrise des techniques d'organisation du travail, de contrôle et d'animation d'équipe •... 	<ul style="list-style-type: none"> • Relation directe avec les usagers • Disponibilité avec possibilité d'intervenir en urgence • Astreinte • Déplacements fréquents •... 	<i>Groupes de fonctions possibles : B1, B2 ou C1 (À adapter)</i> € €

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

Cadres d'emplois : Agents sociaux (catégorie C)

Grades : Agent social de 2^{ème} classe, de 1^{ère} classe, principal de 1^{ère} classe et principal de 2^{ème} classe (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1. RESPONSABILITE	2. TECHNICITE	3. SUJETIONS			
Aide à domicile	<ul style="list-style-type: none"> Intervention au domicile des personnes âgées ou dépendantes pour aménager et entretenir leur cadre de vie Accompagnement des bénéficiaires dans les actes de la vie quotidienne Apporter un soutien psychologique et social contribuant au maintien à domicile ... 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement de publics fragiles Fonctions de référent, de tutorat ... 	<ul style="list-style-type: none"> Qualifications ou formations requises compte tenu des missions assurées Ecoute active, communication, dialogue Gestion de situations d'urgence et de conflit Connaissances de base en matière diététique, de régime alimentaire en lien avec les pathologies Gestes de premiers secours Techniques et gestes professionnels adaptés au public accompagné ... 	<ul style="list-style-type: none"> Travail isolé au domicile des usagers Pénibilité liée aux postures de travail Nombreux déplacements sur une journée Pénibilité physique et morale face à certaines situations ... 	Groupes de fonctions possibles : C1 ou C2 (A adapter) € €

- 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

Exemples de fonction permettant le classement au sein du groupe C1 : aide à domicile référente, aide à domicile en charge des plannings de l'équipe....

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

Cadres d'emplois : Adjoint d'animation (catégorie C)

Grades : Adjoint d'animation de 2^{ème} classe, de 1^{ère} classe, principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1. RESPONSABILITE	2. TECHNICITE	3. SUJETIONS			
Animateur périscolaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Animation des temps de garderie périscolaire ▪ Accompagnement des enfants pendant le temps de repas ▪ Entretien des locaux ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encadrement de groupes d'enfants ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Techniques d'écoute active, de communication et d'animation ▪ Techniques de service en salle ▪ Procédures HACCP ▪ Connaissance de base en psychologie et pédagogie ▪ Gestes de premiers secours ▪ Postures professionnelles en cas d'accident ▪ Gestes et postures de travail ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travail en équipe ▪ Position debout prolongée ▪ Emploi du temps morcelé sur la journée ▪ Environnement bruyant ▪ Attention permanente portée à la sécurité d'enfants ▪ 	<i>Groupes de fonctions possibles : C1 ou C2 (À adapter)</i> € €

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Exemples de fonctions permettant le classement au sein du groupe C1 : animateur référente, en charge des plannings de l'équipe....

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

Cadres d'emplois : Agents Territoriaux Spécialisé des Ecoles Maternelles (catégorie C)

Grades : ATSEM de 1^{ère} classe, principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe (ou bien faire une fiche selon le grade détenu si les niveaux de postes sont différenciés en fonction du grade)

POSTES	MISSIONS	CRITERES PROFESSIONNELS			GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL CIA (non obligatoire)
		1. RESPONSABILITE	2. TECHNICITE	3. SUJETIONS			
Agent spécialisé des écoles maternelles	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistance au personnel enseignant pour l'accueil, l'animation et la propreté des enfants ▪ Participation à la communauté éducative ▪ Mise en état de propreté des locaux et du matériel servant aux enfants ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Surveillance d'enfants en école maternelle ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualification requise : CAP petite enfance ▪ Ecoute active, communication, animation ▪ Connaissance de base en psychologie et pédagogie ▪ Gestes de premiers secours ▪ Règles d'hygiène corporelle ▪ Postures professionnelles en cas d'accident ▪ Gestes et postures de travail ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travail en équipe pluridisciplinaire ▪ Pénibilité liée aux postures de travail ▪ Exposition au bruit ▪ Attention permanente portée à la sécurité d'enfants ▪ 	<i>Groupes de fonctions possibles : C1 ou C2 (À adapter)</i> € €

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel


Exemple de fonctions permettant le classement en C1 : ATSEM référente

Ce tableau n'a pas de valeur réglementaire - Chaque collectivité doit l'adapter en fonction de deux éléments : la nature du poste défini par la collectivité et les caractéristiques du poste que la collectivité souhaite valoriser par le régime indemnitaire.

ANNEXE VI : EXEMPLES DE CRITÈRES ET D'INDICATEURS PERMETTANT D'ÉVALUER L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE


CRITÈRES	INDICATEURS	COTATIONS
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Réussite Mobilisation des compétences Réussite des objectifs Force de proposition dans un nouveau cadre Diffuser son savoir à autrui	.../....
Approfondissement de savoirs : <ul style="list-style-type: none"> ▪ techniques ▪ de pratiques La montée en compétences en fonction de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et/ou <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel 	Nombre d'années passées dans un poste comparables du point de vue des compétences techniques demandées Nombre d'années passées dans le poste Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel Obtention d'un diplôme (en totalité, partiellement) par la VAE Nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques demandées	.../....
La connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus...)	Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel	.../....
Différences entre compétences requises et compétences acquises	Appréciation par le responsable hiérarchique en référence aux compétences attendues figurant dans la fiche de poste, au moment de l'entretien professionnel Attention : risque de confusion avec l'évaluation de la manière de servir	.../....

CRITÈRES	INDICATEURS	COTATIONS
Formations suivies en distinguant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ celles liées au poste, au métier ▪ les formations transversales ▪ les formations de préparation d'une mobilité ▪ les formations qualifiantes ▪ les formations non qualifiantes ▪ la formation de préparation aux concours-examens ▪ la formation au-delà des formations obligatoires 	Nombre de jours de formation réalisés Nombre de stages réalisés Nombre de jours de formation réalisés Volonté d'y participer Diffusion de son savoir à autrui Utilisation du DIF /
Réalisation de plusieurs projets	Nombre de projets conduits Impact du projet dans la collectivité Conséquences du projet à l'extérieur de la collectivité État du projet Suivi du projet Place et rôle dans le projet /
Connaissance du poste et des procédures	Participation à l'élaboration, la mise à jour ou l'évolution de la fiche de poste Participation à l'élaboration, la mise à jour, le suivi des procédures Respect des procédures /
Tutorat	Nombre de personnes tutorées/formées Niveau de tutorat/formées (en tant que supérieur hiérarchique direct, en tant que collègue...) Nombre d'actions menées dans le cadre du tutorat Type d'actions menées dans le cadre du tutorat (formation, réunion, élaboration de document...). /
Différences entre compétences requises et compétences acquises	Appréciation par le responsable hiérarchique en référence aux compétences attendues figurant dans la fiche de poste, au moment de l'entretien professionnel <i>Attention : risque de confusion avec l'évaluation de la manière de servir</i> /



CRITÈRES	INDICATEURS	COTATIONS
Le parcours professionnel de l'agent, avant l'arrivée sur son poste : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversité de son parcours dans le privé et/ou le public, dans tous les secteurs et/ou les collectivités et/ou les postes ▪ Mobilité ▪ Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et/ou de l'intérêt du poste 	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs	.../...
Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel	Type de travail exceptionnel Pouvait-il être anticipé (ex : anticipations..) ? Délai de réalisation	.../...
Conditions d'acquisition de l'expérience	Autonomie Variété (missions, tâches, publics...) Complexité Polyvalence Multi-compétences Transversalité	.../...

ANNEXE VII : EXEMPLES DE GRILLES D'APPRÉCIATION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DE LA MANIÈRE DE SERVIR POUR LE VERSEMENT DU CIA

 Les grilles proposées n'ont aucune valeur réglementaire. Sont repris ci-dessous les critères mentionnés sur les fiches type d'entretien professionnel proposés par le Centre de Gestion.

1. Pour les postes RELEVANT DE LA CATEGORIE A

A. APPRECIATION DES RESULTATS PROFESSIONNELS DE L'AGENT COMPTE TENU DES OBJECTIFS FIXES ET DES CONDITIONS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DU SERVICE

APPRÉCIATION DES RÉSULTATS	POINTS
Atteint	.../...
Partiellement atteint	.../...
Non atteint	.../...
Sans objet	.../...
TOTAL	.../...

B. APPRECIATION DES COMPETENCES TECHNIQUES

APPRÉCIATION DES RÉSULTATS	POINTS
Maîtrise du cadre réglementaire et expertise du domaine d'activité	.../...
Connaissance des instances et procédures décisionnelles de la collectivité	.../...
Connaissance de l'environnement professionnel, des publics et des partenaires extérieurs	.../...
Maîtrise des méthodes de gestion et d'évaluation de l'activité (élaboration, conception, utilisation de tableaux de bord, indicateurs, ...)	.../...
Maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste ou au domaine d'activité	.../...
Maîtrise des techniques d'information, de négociation et de communication	.../...
TOTAL	.../...

C. APPRECIATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

APPRÉCIATION DES RÉSULTATS	POINTS
Conseiller, assister et alerter les élus sur les risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires, ...)	.../...
Opérer des choix techniques et traduire les orientations stratégiques en projets et actions	.../...
Prendre des initiatives, des responsabilités et être force de propositions	.../...
Anticiper les évolutions (en terme d'organisation, de ressources, ...)	.../...
Identifier et hiérarchiser les priorités	.../...
Identifier et mobiliser les partenaires stratégiques	.../...
Suivre, contrôler et évaluer l'activité / les projets	.../...
Synthétiser les informations et les analyser (élaboration d'argumentaires)	.../...
Informier / communiquer sur les enjeux, les projets et les résultats	.../...
Animer et conduire des réunions	.../...
Qualité de l'expression écrite et orale	.../...
TOTAL	.../...

D. APPRECIATION DE LA MANIERE DE SERVIR ET DES QUALITES RELATIONNELLES DE L'AGENT

APPRECIATION DES RÉSULTATS	POINTS
Implication au sein des projets et de la collectivité	.../...
Aptitudes relationnelles	.../...
Sens du service public	.../...
Réserve, discrétion et secret professionnels	.../...
Capacité à travailler en équipe, en transversalité	.../...
Adaptabilité et ouverture au changement	.../...
Capacité à transférer ses connaissances	.../...
Disponibilité	.../...
Esprit d'innovation et créatif	.../...
TOTAL	.../...

E. Appréciation des capacités d'encadrement ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (uniquement pour les postes ayant de l'encadrement)

APPRECIATION DES RÉSULTATS	POINTS
Capacité à piloter, animer et organiser une équipe	.../...
Capacité à maintenir la cohésion d'équipe	.../...
Capacité à définir et négocier les missions et objectifs	.../...
Capacité à superviser, déléguer et évaluer	.../...
Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives	.../...
Sens de l'écoute et attention portée aux collaborateurs	.../...
Capacité à prévenir, à résoudre les conflits et à la médiation	.../...
Capacité au dialogue, à la communication et à la négociation	.../...
TOTAL	.../...

Total Général :

NOMBRE DE POINTS	PART DU CIA
De... et....points	0 à 10%
De... et....points	11 à 25%
De... et....points	26% à 50%
De... et....points	51% à 75%
De... et....points	75% à 100 %

Compte-tenu du nombre de points égal à, il est proposé de verser à M. ou Mme..... (nom, prénom, grade et fonction de l'agent), une part du CIA égale à%

2. Pour les postes RELEVANT DE LA CATEGORIE B

A. APPRECIATION DES RESULTATS PROFESSIONNELS DE L'AGENT COMPTE TENU DES OBJECTIFS FIXES ET DES CONDITIONS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DU SERVICE

APPRECIATION DES RÉSULTATS	POINTS
Atteint	.../...
Partiellement atteint	.../...
Non atteint	.../...
Sans objet	.../...
TOTAL	.../...

B. APPRECIATION DES COMPETENCES TECHNIQUES

APPRECIATION DES RÉSULTATS	POINTS
Maîtrise du cadre réglementaire et expertise du domaine d'activité	.../...
Connaissance des instances et procédures décisionnelles de la collectivité	.../...
Connaissance de l'environnement professionnel, des publics et des partenaires extérieurs	.../...
Maîtrise des techniques de recueil et de traitement de l'information	.../...
Maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste ou au domaine d'activité	.../...
TOTAL	.../...

C. APPRECIATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

APPRECIATION DES RÉSULTATS	POINTS
Traduire en actions les objectifs du service et mettre en œuvre les projets	.../...
Opérer des choix techniques adaptés	.../...
Prendre des initiatives et des responsabilités	.../...
Émettre des propositions et des solutions	.../...
Identifier et hiérarchiser les priorités	.../...
Synthétiser les informations et les analyser	.../...
Conseiller, assister et alerter les élus et / ou supérieurs hiérarchiques sur les risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires,...)	.../...
Restituer l'information et rendre compte	
Animer et conduire des réunions	.../...
Qualité de l'expression écrite et orale	.../...
TOTAL	.../...

D. APPRECIATION DE LA MANIERE DE SERVIR ET DES QUALITES RELATIONNELLES DE L'AGENT

APPRECIATION DES RÉSULTATS	POINTS
Implication au sein du service	.../...
Aptitudes relationnelles	.../...
Sens du service public	.../...
Réserve, discrétion et secret professionnels	.../...
Capacité à travailler en équipe et en transversalité	.../...
Ponctualité et assiduité	
Adaptabilité et ouverture au changement	.../...
Capacité à transférer ses connaissances	.../...
Respect des délais	.../...
Fiabilité du travail	.../...
TOTAL	.../...

E. Appréciation des capacités d'encadrement ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (uniquement pour les postes ayant de l'encadrement)

APPRECIATION DES RÉSULTATS	POINTS
Capacité à piloter, animer et organiser une équipe	.../...
Capacité à maintenir la cohésion d'équipe	.../...
Capacité à définir et négocier les missions et objectifs	.../...
Capacité à superviser, déléguer et évaluer	.../...
Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives	.../...
Sens de l'écoute et attention portée aux collaborateurs	.../...
Capacité à prévenir, à résoudre les conflits et à la médiation	.../...
TOTAL	.../...

Total Général :

NOMBRE DE POINTS	PART DU CIA
De... et....points	0 à 10%
De... et....points	11 à 25%
De... et....points	26% à 50%
De... et....points	51% à 75%
De... et....points	75% à 100 %

Compte-tenu du nombre de points égal à, il est proposé de verser à M. ou Mme..... (nom, prénom, grade et fonction de l'agent), une part du CIA égale à%

3. Pour les postes RELEVANT DE LA CATEGORIE C

A. APPRECIATION DES RESULTATS PROFESSIONNELS DE L'AGENT COMPTE TENU DES OBJECTIFS FIXES ET DES CONDITIONS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DU SERVICE

APPRECIATION DES RESULTATS	POINTS
Atteint	.../...
Partiellement atteint	.../...
Non atteint	.../...
Sans objet	.../...
TOTAL	.../...

B. APPRECIATION DES COMPETENCES TECHNIQUES

APPRECIATION DES RESULTATS	POINTS
Connaissance des instances et procédures décisionnelles d'activité	.../...
Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité	.../...
Connaissance de l'environnement professionnel	.../...
Maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste ou au domaine d'activité	.../...
TOTAL	.../...

C. APPRECIATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

APPRECIATION DES RESULTATS	POINTS
Organiser, planifier son travail et mettre en œuvre les instructions	.../...
Respecter les règles et directives dans le domaine d'activités	.../...
Savoir utiliser et manipuler les moyens matériels	.../...
Rendre compte de ses activités	.../...
Respecter les délais et exécuter les consignes avec efficacité	.../...
Prendre des initiatives	.../...
Savoir traiter les informations recueillies	.../...
Compétences professionnelles propres au domaine d'activité	.../...
TOTAL	.../...

D. APPRECIATION DE LA MANIERE DE SERVIR ET DES QUALITES RELATIONNELLES DE L'AGENT

APPRECIATION DES RESULTATS	POINTS
Implication au sein du service	.../...
Aptitudes relationnelles	.../...
Sens du service public	.../...
Réserve, discrétion et secret professionnels	.../...
Capacité à travailler en équipe et en transversalité	.../...
Ponctualité et assiduité	
Respect des moyens matériels	.../...
Travailler en autonomie	.../...
Rigueur et fiabilité du travail effectué	.../...
Réactivité face à une situation d'urgence	.../...
TOTAL	.../...

E. Appréciation des capacités d'encadrement ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (uniquement pour les postes ayant de l'encadrement)

APPRECIATION DES RESULTATS	POINTS
Coordonner et évaluer les interventions d'une équipe	.../...
Capacité à maintenir la cohésion d'équipe	.../...
Expliquer les consignes et les faire respecter	.../...
Capacité au dialogue et à la communication	.../...
Capacité à prévenir et à résoudre les conflits	.../...
TOTAL	.../...

Total Général :.....

NOMBRE DE POINTS	PART DU CIA
De... et....points	0 à 10%
De... et....points	11 à 25%
De... et....points	26% à 50%
De... et....points	51% à 75%
De... et....points	75% à 100 %

Compte-tenu du nombre de points égal à, il est proposé de verser à M. ou Mme..... (nom, prénom, grade et fonction de l'agent), une part du CIA égale à%



ANNEXE VIII : EXEMPLES DE VERSEMENT DES PRIMES EN CAS D'ABSENCES

1. En cas d'adoption du régime de versement des primes dans la Fonction Publique d'État pour un fonctionnaire

La collectivité décide que le régime indemnitaire sera maintenu selon le régime applicable dans la Fonction Publique d'État.

Un fonctionnaire qui perçoit 100 € de régime indemnitaire par mois est placé :

- en congé de maladie ordinaire du 1^{er} janvier au 30 avril :
 - Maintien en totalité du régime indemnitaire du 1^{er} janvier au 31 mars inclus : 100 € / mois.
 - Réduction de moitié du 1^{er} au 31 avril : 50 € pour ce mois.
- en congé annuel du 20 juillet au 8 août :
 - Maintien en totalité du régime indemnitaire : 100 € par mois.
- en congé pour accident de service du 20 août au 15 septembre :
 - Maintien en totalité des primes : 100 € par mois.
- bénéficie d'une autorisation d'absence pour enfant malade le 20 décembre :
 - Suspension d'1/30^{ème} du régime indemnitaire = 96.67 € bruts mensuels de verser (100 – 3.33).

2. En cas d'adoption du régime de versement des primes dans la Fonction Publique d'État pour un contractuel

Pour les agents contractuels, la réglementation concernant les congés de maladie prévoit le maintien dans les conditions suivantes :

Exemple n° 1 :

Un agent contractuel depuis plus d'un an dans une collectivité perçoit 100 € de régime indemnitaire par mois est placé :

- en congé de maladie ordinaire du 1^{er} janvier au 30 avril :
 - Maintien en totalité du régime indemnitaire du 1^{er} janvier au 31 janvier inclus : 100 € / mois.
 - Réduction de moitié du 1^{er} février au 28 février : 50 € pour ce mois
 - Suspension du versement pour les mois de mars et avril.
- en congé annuel du 20 juillet au 8 août :
 - Maintien en totalité du régime indemnitaire : 100 € par mois.
- en congé pour accident de service du 20 août au 15 septembre :
 - Maintien en totalité des primes : 100 € par mois.
- bénéficie d'une autorisation d'absence pour enfant malade le 20 décembre :
 - Suspension d'1/30^{ème} du régime indemnitaire = 96.67 € bruts mensuels de verser (100 – 3.33).

Exemple n° 2 :

Un agent contractuel depuis quatre ans dans une collectivité perçoit 100 € de régime indemnitaire par mois est placé en congé de grave maladie du 1^{er} janvier au 30 juin de l'année N+1 (soit un an et 6 mois).

Pour rappel, le congé de grave maladie des agents contractuels est assimilé au congé de longue maladie des agents fonctionnaires. Or, pendant ce dernier au sein de la Fonction Publique d'État, le régime indemnitaire n'est pas maintenu.

Du 1^{er} janvier au 30 juin de l'année N+1 (soit un an et 6 mois) = pas de versement des primes.

Exemple n° 3 :

Un agent contractuel en congé de maternité perçoit 100 € de primes par mois.

Quelle que soit la durée du congé, percevra son traitement en intégralité pendant toute la durée du congé, donc les primes lui seront versées dans son intégralité, comme suit :

SITUATIONS DE L'AGENT	Durée totale du congé maternité	Versement des primes
En attente d'un enfant et moins de deux enfants à charge ou nés viables	16 semaines	16 semaines en intégralité
En attente d'un enfant et - déjà au moins deux enfants à charge effective et permanente - ou déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables	26 semaines	26 semaines en intégralité
En attente de jumeaux	34 semaines	34 semaines en intégralité
En attente de triplés ou plus	46 semaines	46 semaines en intégralité

Exemple n° 4 :

Un agent contractuel bénéficie d'un congé pour paternité et d'accueil d'un enfant et perçoit 100 € de primes par mois.

DURÉE	VERSEMENT DES PRIMES
11 jours consécutifs au plus (samedi, dimanche et jour férié compris) pour la naissance d'un enfant	Il percevra pendant les 11 jours l'intégralité de ses primes (100 € mensuels).
18 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple.	Il percevra pendant les 18 jours l'intégralité de ses primes (100 € mensuels).

3. En cas de mise en place d'un régime de maintien ou de versement des primes pendant les absences propres à la collectivité

La collectivité décide que le régime indemnitaire sera le suivant pour les agents fonctionnaires et contractuels :

- est suspendu durant les 15 premiers jours d'un congé de maladie ordinaire et maintenu en totalité ensuite ;
- suit le sort du traitement lors d'un congé de grave maladie, longue maladie, longue durée et pendant les congés annuels ;
- est maintenu en totalité durant les congés pour accident ou maladie imputable au service, de maternité, de paternité et d'adoption et les périodes de temps partiel thérapeutique ;
- est supprimé durant les périodes d'autorisation d'absence (sauf pour décès)

Exemple 1 :

Un fonctionnaire qui perçoit 100 € de régime indemnitaire par mois est placé :

- en congé de maladie ordinaire du 1^{er} janvier au 31 mars :
 - Suspension du régime indemnitaire du 1^{er} janvier au 15 janvier inclus.
 - Maintien en totalité du 16 janvier au 31 mars : 50 € pour le mois de Janvier et 100 € pour les mois de février et mars.
- en congé de longue maladie du 1^{er} janvier au 30 juin :
 - Maintien en totalité du régime indemnitaire pendant les 12 premiers mois avec rattrapage des 15 jours précédemment non indemnisés : rappel de 50 € pour le mois de janvier uniquement.
- en congé pour accident de service du 20 août au 15 septembre :
 - maintien en totalité du régime indemnitaire : 100 € par mois
- en temps partiel thérapeutique du 16 septembre au 15 décembre :
 - maintien en totalité du régime indemnitaire : 100 € par mois
- bénéficie d'une autorisation d'absence pour enfant malade le 20 décembre :
 - Suspension d'1/30^{ème} du régime indemnitaire= 96.67 € bruts mensuels de verser (100 – 3. 33).

Exemple 2 :

Un contractuel en service depuis plus d'un an qui perçoit 100 € de régime indemnitaire par mois est placé :

- en congé de maladie ordinaire du 1^{er} janvier au 31 mars :
 - Suspension du régime indemnitaire du 1^{er} janvier au 15 janvier inclus
 - Maintien en totalité du 16 janvier au 31 janvier = 50 € pour ce mois
 - Maintien pour moitié du régime indemnitaire du 1^{er} février au 28 février = 50 € pour ce mois
 - Suspension du versement des primes à compter du 1^{er} mars.
- en congé de paternité du 1^{er} juin au 18 juin :
 - Maintien en totalité pour cette période = 100 € pour ce mois.
- bénéficie d'une autorisation d'absence pour enfant malade le 20 décembre :
 - Suspension d'1/30^{ème} du régime indemnitaire= 96.67 € bruts mensuels de verser (100 – 3. 33).

Exemple 3 :

Un contractuel en service depuis plus d'un an qui perçoit 100 € de régime indemnitaire par mois est placé :

- en congé de maternité pour des jumeaux du 1^{er} janvier au 26 août (34 semaines) :
 - Maintien en totalité pour cette période = 100 € par mois
- en congé annuels du 27 août au 15 septembre :
 - Maintien en totalité pour cette période = 100 € par mois
- en congé pour maladie ordinaire du 1^{er} novembre au 15 décembre :
 - Suspension du régime indemnitaire du 1^{er} novembre au 15 novembre inclus
 - Maintien en totalité du 16 novembre au 30 novembre = 50 € pour ce mois
 - Maintien à hauteur de la moitié du traitement pour la période du 1^{er} décembre au 15 décembre = 75 € pour ce mois (25€ du 1^{er} au 15 décembre + 50 € pour la fin du mois).
- bénéficie d'une autorisation d'absence pour enfant malade le 20 décembre :
 - Suspension d'1/30^{ème} du régime indemnitaire= 96.67 € bruts mensuels de verser (100 – 3. 33)

Exemple 4 ⁵⁸:

Un contractuel en service depuis 4 ans qui perçoit 100 € de régime indemnitaire par mois est placé :

- en congé de maladie ordinaire du 1^{er} janvier au 31 mars :
 - Suspension du régime indemnitaire du 1^{er} janvier au 15 janvier inclus
 - Maintien en totalité du 16 janvier au 31 mars : 50 € pour le mois de Janvier et 100 € pour les mois de février et mars.
- en congé de grave maladie du 1^{er} janvier de l'année N au 30 juin de l'année N+1 :
 - Suspension du régime indemnitaire du 1^{er} janvier au 15 janvier inclus
 - Maintien en totalité du régime indemnitaire pendant les 12 premiers mois : 50 € pour le mois de janvier de l'année N et versement de 100 € de février de l'année N au 31 décembre de l'année N
 - Réduction de moitié du montant des primes du 1^{er} janvier de l'année N+1 au 30 juin de l'année N+1 = 50€ par mois.

Pour apprécier l'impact d'une absence sur le versement du CIA, il est également possible de s'inspirer de la logique retenue pour la part « résultats » de la Prime de Fonction et de Résultats (PFR). Pour cette part, une circulaire ministérielle pour la Fonction Publique d'État prévoit qu'il est possible « d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante⁵⁹».

⁵⁸ Pour rappel en cas de congés de grave maladie, les agents contractuels perçoivent :

- l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois.
- le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants

⁵⁹ Circulaire ministérielle BCRF 1031314C, 22 mars 2011

ANNEXE IX : PROJET DE DÉLIBÉRATION

Le.....(*autorité territoriale*) rappelle au(*organe délibérant*) que par délibération en date du.....un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel de (*collectivité ou établissement*).

Dans le cas où la collectivité a déjà mis en place un régime indemnitaire

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Pour tenir compte de ces évolutions réglementaires, il convient de modifier l'organisation du régime indemnitaire au sein de la collectivité pour transposer cette nouvelle réglementation.

Dans le cas où la collectivité n'a mis en place un régime indemnitaire

Le(*autorité territoriale*) propose au(*organe délibérant*) de mettre en place un régime indemnitaire pour le personnel de (*collectivité ou établissement*).

Il rappelle que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

Il appartient au(*organe délibérant*) de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères de modulation du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

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

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

Le RIFSEEP se substitue notamment aux primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants (*à adapter*) :

Il ne s'agit ici que d'exemples que la collectivité peut adapter selon les choix effectués lors de la mise en place du RIFSEEP.

- *prendre en compte la place des agents dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes (dans le cas où vous choisissez la hiérarchisation par comparaison)*
- *prendre en compte le niveau de cotation des différents postes en fonction des trois critères encadrement, expertise et sujétions (dans le cas où vous choisissez la cotation)*
- *susciter l'engagement des collaborateurs (uniquement dans le cas où la collectivité choisit de mettre en place le CIA)*
- *.....(à compléter)*

1 - BÉNÉFICIAIRES

À adapter selon les cadres d'emplois présents dans la collectivité

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les administrateurs
- Les attachés
- Les secrétaires de mairie
- Les conseillers socio-éducatifs
- Les infirmiers de catégorie A
- Les infirmiers de catégorie B
- Les rédacteurs
- Les éducateurs des APS
- Les animateurs
- Les assistants socio-éducatifs
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints administratifs
- Les agents sociaux
- Les ATSEM
- Les opérateurs des APS
- Les adjoints d'animation
- Les adjoints techniques

À adapter selon les choix de l'organe délibérant

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires *stagiaires et titulaires*
- *aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.*

2 – L'INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

En application du principe de parité les collectivités ne sont pas tenues des montants minimums de la fonction publique d'État, mais uniquement des montants maximums.

Si la délibération indique un montant minimum, celui-ci devra être automatiquement versé aux agents.

Pour plus de renseignements sur les montants il convient de consulter les rubriques suivantes : [les montants](#) et [rappel des montants](#)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- encadrement, coordination, pilotage, conception
- technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions
- sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, du groupe 1 au groupe :

- 4 pour les catégories A
- 3 pour les catégories B
- 2 pour les catégories C

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par.....(*nom de la collectivité*), les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

FILIERE ADMINISTRATIVE

- Administrateurs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 2				
Groupe 3				

- Attachés territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				
Groupe 3				
Groupe 3 logé				
Groupe 4				
Groupe 4 logé				

- Secrétaire de mairie

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				
Groupe 3				
Groupe 3 logé				
Groupe 4				
Groupe 4 logé				

- Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				
Groupe 3				
Groupe 3 logé				

- Adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				

FILIERE TECHNIQUE

▪ Techniciens territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				
Groupe 3				
Groupe 3 logé				

▪ Agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				

▪ Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				

FILIERE ANIMATION

▪ Animateurs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				
Groupe 3				
Groupe 3 logé				

- Adjoints territoriaux d'animation

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				

Filière sociale

- Conseillers territoriaux socio-éducatifs

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 2				

- Assistants territoriaux socio-éducatifs

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 2				

- Agents sociaux territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				

- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				

Filière médico-sociale :

- Infirmiers de catégorie A

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				
Groupe 3				
Groupe 3 logé				
Groupe 4				
Groupe 4 logé				

- Infirmiers de catégorie B

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				
Groupe 3				
Groupe 3 logé				

Filière sportive

- Educateurs territoriaux des APS

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				
Groupe 3				
Groupe 3 logé				

- Opérateurs territoriaux des APS

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 1 logé				
Groupe 2				
Groupe 2 logé				

Il est précisé que les agents appartenant à des cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés ministériels transposant le RIFSEEP n'ont pas encore été publiés, les primes actuellement versées sont maintenues jusqu'à la parution des textes. Dès la publication de ces textes, le RIFSEEP leur sera appliqué.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent

Si l'organe délibérant souhaite mettre en place d'autres modalités de réexamen de la part IFSE, il convient de les indiquer ici.

Il est possible de ne pas tenir compte du paramètre ancienneté ou en limiter la portée (par exemple en fixant à x % la revalorisation maximale liée à l'ancienneté).

3 – LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est facultatif

SI LA COLLECTIVITÉ DÉCIDE D'INSTAURER LE CIA

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Seront appréciés notamment (*critères donnés à titre indicatif – à adapter*) :

- 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
- la connaissance de son domaine d'intervention
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- son implication dans les projets du service
- sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel
- l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service.
-(à compléter)

ou

Les critères retenus pour le versement du CIA figurent dans les grilles d'évaluation annexées à la présente délibération.

ou

il sera versé selon les résultats de l'entretien professionnel / l'appréciation générale indiquée dans le compte-rendu d'entretien professionnel.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

Plafonds appliqués dans la Fonction Publique d'État.

Si l'organe délibérant souhaite mettre en place d'autres plafonds, deux règles doivent être respectées :

- ne pas dépasser le montant global prévu par la réglementation

- le CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée du régime indemnitaire

- 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

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

3 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

Pour l'IFSE, le décret prévoit un versement mensuel, mais le principe de parité ne s'applique pas ici et les collectivités peuvent mettre en place une périodicité de versement autre.

La part fonctionnelle "IFSE" de la prime sera versée...*(soit mensuellement, trimestriellement, semestriellement, annuellement)* sur la base du montant annuel individuel attribué.

La part liée à la manière de servir "CIA" sera versée annuellement, *en une ou deux fractions, le ou les mois de* *(Au choix de l'organe délibérant)*

b. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

Pour plus de renseignements sur les modalités de maintien des primes, il convient de se reporter à la rubrique : [la prise en compte de l'absentéisme](#)

1^{ERE} HYPOTHÈSE :

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (ou autres à adapter) pendant les périodes (à adapter) :

- de congés annuels,
- de congés de maternité, de paternité, d'adoption,
- de congés pour accident de service et maladie professionnelle,
- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle),
- de temps partiel thérapeutique,
- de congé de maladie ordinaire,
- de congé de longue maladie,
- de congé de grave maladie,
- de congé de longue durée.

Le versement des primes serait suspendu pendant les périodes :

- congés de formation professionnelle,
- en cas de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Ces deux cas de suspension du régime indemnitaire sont prévus par la réglementation, ils s'imposent à l'organe délibérant ; il ne peut pas les modifier.

(Si le CIA est institué) Durant les périodes de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

OU

2NDE HYPOTHÈSE :

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010.

Pour plus de renseignements sur les modalités de maintien du régime indemnitaire dans la Fonction Publique d'État se reporter à la rubrique : [la prise en compte de l'absentéisme](#)

(Si le CIA est institué) Durant les périodes de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes serait suspendu pendant les périodes :

- congés de formation professionnelle,
- en cas de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

c. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL (NON MODIFIABLE ET OBLIGATOIRE)

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

d. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du (*autorité territoriale*).

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité (*permanente, annuelle,....*).

Le..... (autorité territoriale) attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

Il ne s'agit ici que d'exemples qu'il convient d'adapter selon les primes en vigueur de la collectivité. Pour cela il convient d'examiner [les règles de cumul du RIFSEEP avec les autres primes](#).

e. CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec (*.....à adapter selon les primes en vigueur dans la collectivité*) :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs d'intéressement collectif (le cas échéant)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, permanence, le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, heures supplémentaires en cas de dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 Août 2000 relatif à l'organisation du temps de travail ...)
- La prime de fin d'année, s'il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 27 janvier 1984
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

f. REVALORISATIONS DES MONTANTS

Uniquement si la collectivité a mis en place les montants de référence applicables à l'État. Si la collectivité a prévu des montants inférieurs à ceux de l'Etat, ce paragraphe doit être retiré.

En cas de revalorisations réglementaires des montants de référence applicables à la Fonction Publique d'État, ces derniers s'appliqueront automatiquement dans la collectivité.

g. MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Uniquement lors de la 1^{ère} application du RIFSEEP

Le montant global de primes attribué au titre du régime indemnitaire antérieur est garanti aux personnels au titre de l'IFSE.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Uniquement si la collectivité le souhaite, mise en place d'une clause de sauvegarde

Il est proposé de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

Le(*organe délibérant*) après avoir entendu le.....(*autorité territoriale*) dans ses explications complémentaires, après avis (*des deux collèges composant*) le Comité Technique (*Intercommunal*) émis dans sa séance du.....et après en avoir délibéré,

ADOpte les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidées par la présente délibération, savoir :

- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
- 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,

La liste des arrêtés visés devra être adaptée selon les cadres d'emplois présents et bénéficiaires dans la collectivité.

- l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
 - l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
 - l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
 - l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de services social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
 - l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
 - l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
 - l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
 - l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret 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'État,
 - l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
 - l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A 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'État,
 - l'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'État ,
- adopte les propositions du(*autorité territoriale*) relatives aux conditions de modulation et de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

Si les délibérations relatives aux astreintes, à la gestion des travaux supplémentaires, aux indemnités de dimanche et jours fériés... ne sont pas intégrées dans la présente délibération, elles ne doivent pas être abrogées

ABROGE la délibération en date du.....relative au régime indemnitaire applicable au personnel (*le cas échéant*), *sauf pour les dispositions relatives à la gestion des travaux supplémentaires, aux indemnités de dimanches et jours fériés, aux astreintes...(à adapter)*

PRECISE - que les dispositions de la présente délibération prendront effet au (*au plus tôt la date de transmission au contrôle de légalité*),

- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

**ARRÊTÉ FIXANT LE RÉGIME INDEMNITAIRE DE M OU MME
PORTANT ATTRIBUTION D'UNE INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A
L'EXPERTISE (IFSE)**

Le Maire de la Commune de / Le Président de.....(*nom de l'établissement public*)

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- (*Le cas échéant*) Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Uniquement si la délibération prévoit l'application des dispositions de maintien ou de suppression des primes prévu pour les fonctionnaires d'État

- 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,
- Vu la délibération en date du décidant l'instauration du RIFSEEP,
- Vu l'arrêté ministériel en date du.....fixant les montants de référence de l'IFSE,

À compléter en fonction du cadre d'emplois auquel appartient l'agent

- Considérant que *M ou Mme* (*nom, prénom*), (*grade, titulaire, stagiaire, contractuel*), peut bénéficier du régime indemnitaire,
- Considérant *qu'il/elle* exerce les fonctions de..... (*indiquer le nom du poste occupé à adapter en fonction des critères retenus par l'organe délibérant*) classées dans le groupe de fonctions (G1, G2, G3 ou G4) appartenant à la catégorie A, B ou C, depuis le.....

A R R Ê T É

ARTICLE 1er - À compter du, le régime indemnitaire de *M ou Mme* (*nom, prénom*) est fixé comme suit :

Cadre d'emplois	Fonctions	Nature de la prime	Montant annuel à verser
.....		<i>IFSE</i>	<i>(montant de base x temps de travail (../35) -si TNC- = montant brut attribué en €)</i>

ARTICLE 2è - Cette indemnité est accordée en fonction de (*rappeler les critères de votés par l'assemblée délibérante*). Elle est susceptible d'évolution sur simple décision de l'autorité territoriale.

ARTICLE 3è - Cette indemnité sera versée (*périodicité fixée par l'assemblée délibérante*).

ARTICLE 4è – (*Le cas échéant*) La présente décision est valable pour la période du au (1)

ARTICLE 5è - En application des dispositions de l'article R 421-1 du Code de Justice Administrative, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de PAU dans le délai de 2 mois de la notification à l'intéressé(e).

ARTICLE 6è – Le Maire est chargé de veiller à l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé(e).

Fait à, le

Le Maire,

(1) l'arrêté peut avoir une validité permanente ou limitée dans le temps au choix de l'organe délibérant et de l'autorité territoriale.

**ARRÊTÉ FIXANT LE RÉGIME INDEMNITAIRE DE M OU MME
PORTANT ATTRIBUTION D'UN COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL**

Le Maire de la Commune de / Le Président de.....(*nom de l'établissement public*)

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- (*Le cas échéant*) Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Uniquement si la délibération prévoit l'application des dispositions de maintien ou de suppression des primes prévu pour les fonctionnaires d'État

- 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,
- Vu l'arrêté ministériel en date du.....fixant les montants de référence de l'IFSE,

A compléter en fonction du cadre d'emplois auquel appartient l'agent

- Vu la délibération en date du décidant l'instauration du RIFSEEP,
- Considérant que *M ou Mme* (*nom, prénom*), (*grade, titulaire, stagiaire, contractuel*), peut bénéficier du régime indemnitaire,
- Considérant *qu'il/elle* exerce les fonctions de..... (*indiquer le nom du poste occupé à adapter en fonction des critères retenus par l'organe délibérant*) classées dans le groupe de fonction (*G1, G2, G3 ou G4*) appartenant à la catégorie *A, B ou C*, depuis le.....,
- Considérant que l'engagement professionnel de l'agent ainsi que sa manière de servir justifient l'attribution du complément indemnitaire,

A R R Ê T É

ARTICLE 1er - À compter du, *M ou Mme* (*nom, prénom*) percevra un complément indemnitaire annuel déterminé comme suit :

Cadre d'emplois	Fonctions	Nature de la prime	Montant annuel à verser
.....		CIA	(montant de base x temps de travail (../35) -si TNC- = montant brut attribué en €)

ARTICLE 2è – Ce complément est accordé en fonction de (*rappeler les critères de votés par l'assemblée délibérante*). Il est susceptible d'évolution sur simple décision de l'autorité territoriale.

ARTICLE 3è – Ce complément sera versé en une seule fois au mois de..... ou fera l'objet de deux versements les mois de..... et de..... (*périodicité fixée par l'assemblée délibérante*).

ARTICLE 4è –La présente décision est valable pour la période du au

Le CIA est attribué pour une année. Il n'y a pas de reconduction automatique

ARTICLE 5è - En application des dispositions de l'article R 421-1 du Code de Justice Administrative, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de PAU dans le délai de 2 mois de la notification à l'intéressé(e).

ARTICLE 6è – Le Maire est chargé de veiller à l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé(e).

Fait à, le

Le Maire



CONTACTS

| Direction Expertise juridique et instances
consultatives

| Pôle expertise juridique
Eléonore LEBLANC, Consultante

| ☎ 05 59 84 59 44 – 📠 05 59 90 03 94

| statut@cdg-64.fr