

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

du 4 mars 2025

CRITERES ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP AVIS DE PRINCIPE du CST du CDG

COLLEGE DES REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES :

Etaient présents : M. CALS, M. BONO, M. HEIM, M. CABROL, Mme RABOU.

Etaient excusés : M. BALARAN, Mme LACOMBE, M. ROCACHE, Mme VAUTHIER, Mme ROUANET ASTRUC (titulaires) ;
Mme ESCANEZ, Mme DAYDE, M. TURLAN, Mme CALMET, Mme SANDRAL, M. VERNHES, Mme DELPAS, M. LEFLOCH (suppléants)

COLLEGE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL :

Etaient présents :

Titulaires / Suppléants votants :

Suppléants présents avec le titulaire :

Syndicat C.G.T : Mme LAZO-TORCHIA
M. NAVARRO
M. GROS

Syndicat F.O : M. SOBREIRA
Mme VOLANTE

M. OUMOUSSA

Syndicat C.F.D.T : M. VALIERE
M. PRADALIE

Syndicat UNSA : M. GAME

M. SAUDO

Syndicat SDATT : -

-

Étaient excusés : Mme GISTAU (CGT), M. CHAMAYOU (FO), Mme CLOUP (SDATT), M. TENZA (CGT), Mme SEMIK (CGT), M. WIEDEMANN (CFDT), M. PRADEL (SDATT).

Suite à l'instauration du nouveau régime indemnitaire (décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié), le CST (anciennement le Comité Technique) a, le 16 octobre 2016, rendu un avis de principe portant sur les critères et les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP.

Cet avis portait notamment sur 3 éléments :

- Critères relatifs à la détermination des groupes de fonctions,
- Critères relatifs à la prise en compte de l'expérience professionnelle (détermination de l'IFSE),
- Critères relatifs à l'appréciation de la manière de servir (détermination du CIA).

L'évolution de la réglementation (élargissement des compétences du CST, modification des règles de maintien du régime indemnitaire en cas d'absence...) ainsi que des précisions apportées par diverses décisions jurisprudentielles impliquent de compléter l'avis rendu initialement.

Il a ainsi été proposé aux membres du CST, en application de l'article L. 235-5 du CGFP :

- De reconduire l'ensemble des critères initialement adoptés dans l'avis de principe de 2016 qui demeurent d'actualité,
- De se prononcer sur l'étendue des potentiels bénéficiaires du RIFSEEP,
- D'émettre un avis sur les règles de maintien des primes en cas d'absence.

Ce nouvel avis permet aux collectivités souhaitant adopter ou modifier leur RIFSEEP dans les termes de cet avis, de s'en inspirer sans avoir à saisir individuellement le CST simplifiant ainsi leur démarche et évitant l'allongement des délais.

En revanche, il est rappelé que les collectivités qui envisagent d'établir leurs propres règles et critères relatifs à l'application du RIFSEEP et qui diffèreraient du présent avis de principe devront saisir le CST de manière individuelle, pour avis préalable sur leur projet.

Sur la proposition du Président, mis aux voix, le projet a recueilli les avis suivants :

- **Avis favorable à l'unanimité des membres du collège des représentants des collectivités,**
- **Avis favorable à l'unanimité des membres du collège des représentants du personnel.**

Cet avis porte sur les éléments de mise en œuvre du RIFSEEP suivants :

- Fiche n°1 : Les critères permettant la détermination des groupes de fonctions,
- Fiche n°2 : Les Critères relatifs à la prise en compte de l'expérience professionnelle (détermination de l'IFSE),
- Fiche n°3 : Les critères relatifs à l'appréciation de la manière de servir (détermination du CIA)
- Fiche n°4 : La détermination des bénéficiaires du RIFSEEP,
- Fiche n°5 : Les règles applicables au RIFSEEP (IFSE + CIA) en cas d'absence pour indisponibilité physique

A titre informatif, sont également joints à cet avis deux annexes :

- Annexe 1 : rappels réglementaires sur le RIFSEEP
- Annexe 2 : modèle de délibération incluant les dispositions approuvées dans l'avis de principe du 4 mars 2025.

FICHE 1 - Critères de détermination des groupes de fonctions

Contexte

La classification des agents au sein d'un groupe de fonctions permet de déterminer le socle indemnitaire susceptible d'être alloué à chaque agent.

Les groupes de fonctions regroupent, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est considéré comme similaire, ce quels que soient le grade ou la filière des fonctionnaires. La logique de grade est donc abandonnée au profit d'une logique fonctionnelle.

La répartition au sein des groupes est réalisée sur la base de critères objectifs, tels que définis par le décret du 20 mai 2014. La combinaison de ces critères et sous-critères permet de tenir compte des spécificités des postes réellement occupés par les agents.

La circulaire préconise, pour la Fonction publique d'Etat (FPE), de répartir les postes selon un nombre défini de groupes de fonctions qui, par catégorie hiérarchique, se déclinent ainsi :

- catégorie A : 4 groupes
- catégorie B : 3 groupes
- catégorie C : 2 groupes

Au sein d'une même catégorie, les groupes sont hiérarchisés, les groupes supérieurs devant être réservés aux postes les plus exigeants.

Il convient de préciser que les collectivités ont la possibilité de créer, à l'intérieur des groupes définis par la circulaire, des « sous-groupes », en vertu du principe de libre administration, sous réserve de respecter le plafond du groupe terminal.

Le Comité social territorial préconise de se limiter au nombre de groupes de fonctions définis pour la FPE

Présentation des critères de répartition au sein des groupes de fonctions.

La reconnaissance indemnitaire est fondée, désormais, sur l'appartenance à un groupe de fonctions et non sur la détention d'un grade. Par conséquent, pour déterminer le niveau de régime indemnitaire auquel pourra prétendre un agent, il faudra tenir compte du groupe de fonctions sur lequel son poste est référencé.

Chaque poste est réparti au sein d'un groupe de fonctions, en tenant compte des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets) ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes).

Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Critère	Sous-critères	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation (à titre indicatif)
Encadrement	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation	Direction générale
			Direction générale adjointe
			Direction de pôle
			Responsabilité d'un service
			Coordination
			Chargé(e) de mission
			Chef d'équipe
	Nombre de collaborateurs (encadrés directement)	Agents directement sous sa responsabilité	Agents d'exécution
			50 et plus
			21 à 50
			11 à 20
			6 à 10
			1 à 5
	Type de collaborateurs encadrés		0
			Cadres dirigeants
			Cadres intermédiaires
			Cadres de proximité
			Agents d'exécution
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	Aucun
			Stratégique
			Opérationnel
			Intermédiaire
			De proximité
			Coordination
			Sans
			Oui

Critère	Sous-critères	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation (à titre indicatif)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service	Non
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle	Oui
			Non
Projets /Activités	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Déterminant
			Fort
			Modéré
			Faible
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ?	Oui
			Non
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Oui
			Non
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions	Oui
			Non
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	Oui
			Non

Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation
Technicité	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Arbitrage/ décision
			Conseil/ interprétation
			Exécution
	Champ d'application / polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	Polymétier/polysectoriel
			Monométier/monosectoriel
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser <u>régulièrement</u> de <u>manière confirmée</u> un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.	Oui
			Non
Qualification	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	I (bac + 5 et plus)
			II (bac + 3 ou 4)
			III (bac + 2)
			IV (bac ou équivalent)
			V (CAP ou BEP)
	Habilitation / certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)	Oui
			Non
Expertise	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)	Indispensable
			Nécessaire
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)	Encouragée
			Expertise
			Maîtrise
			Oui
			Non

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	Large
			Encadrée
			Restreinte

Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)	Elus
		Administrés
		Partenaires extérieurs
Risque d'agression physique		Fréquent
		Ponctuel
		Rare
Risque d'agression verbale		Fréquent
		Ponctuel
		Rare
Exposition aux risques de contagion(s)		Fréquent
		Ponctuel
		Rare
Risque de blessure		Très grave
		Grave
		Légère
Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	Oui
		Non
Variabilité des horaires		Fréquente
		Ponctuelle
		Rare
		Sans objet

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation
Contraintes météorologiques		Fortes
		Faibles
		Sans objet
Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	Oui
		Non
Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...	Fréquente
		Ponctuelle
		Rare
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé
		Modéré
		Faible
		Sans objet
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé
		Modéré
		Faible
Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail	Oui
		Non
Sujétions horaires (dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime)	Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/la nuit	Oui
		Non
Gestion de l'économat (stock, parc automobile...)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.	Oui
		Non
Impact sur l'image de la structure publique territoriale	Impact du poste sur l'image de la structure publique territoriale (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	Direct
		Indirect

FICHE 2 - Critères d'appréciation de l'expérience professionnelle

Contexte

Si la notion d'expérience professionnelle ne figure dans le décret de 2014 qu'au titre du réexamen des montants de l'IFSE, la circulaire d'application de décembre 2014 énonce que l'IFSE repose sur deux éléments :

- d'une part la formalisation précise de **critères** professionnels liés aux fonctions (cf. méthode de répartition des postes au sein des groupes de fonctions)
- d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

En conséquence, ne pas prendre en compte l'expérience professionnelle dans l'IFSE risquerait de dénaturer l'esprit même du texte.

Pour rappel, la circulaire apporte quelques éléments sur la notion d'expérience professionnelle qu'elle assimile à la connaissance acquise par la pratique mais aucune définition n'est énoncée ni aucun critère. Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté matérialisée, selon les règles statutaires, par les avancements d'échelon,
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Présentation des critères

Critères d'évaluation de l'expérience professionnelle	Définition	Exemples d'indicateurs
Expérience dans d'autres domaines	- Diversité du parcours professionnel de l'agent (tous secteurs : publics, privés) - mobilité - en qualité de salarié ou non	- Nombre d'années, de postes occupés, d'employeurs, de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail	- Connaissances des interlocuteurs, partenaires, des circuits de décision, du fonctionnement de la collectivité, polyvalence des fonctions	- Echelle d'évaluation : approfondi, courant, basique, non évaluable), polymétier/monométier
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Approfondissement et mobilisation des savoirs acquis : - avant l'affectation sur le poste - ou depuis l'affectation sur le poste actuel	- Nombre d'années passées dans un poste comparable - Nombre d'années passées sur le poste - Nombre de postes occupés en lien avec les compétences requises pour le poste actuel

FICHE 3 - Critères d'appréciation de la manière de servir pour la détermination du CIA

En complément de la part liée aux fonctions (IFSE), il est possible de verser aux agents un Complément Indemnitare Annuel. Il ne s'agit cependant que d'une simple faculté.

Le versement du CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Aussi, pour ne pas dénaturer l'esprit du texte, il est recommandé de lier le versement du CIA à l'évaluation professionnelle des agents. A ce titre, pour justifier ou moduler le versement du CIA, il conviendrait d'utiliser tout ou partie des critères utilisés pour l'entretien professionnel. Ces éléments doivent figurer dans la délibération.

En conséquence, par souci de cohérence et d'objectivation de la fixation du montant du CIA, le CST valide le recours aux critères retenus lors de l'entretien professionnel et l'établissement du compte rendu d'entretien

Ces critères ont déjà été retenus par le Comité technique alors en place lors de sa séance du 13 octobre 2015.

Pour rappel, les critères à partir desquels est appréciée la valeur professionnelle lors des entretiens professionnels des agents portent sur :

- 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 de niveau supérieur.

(Cf. décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014)

Ces critères, contenus dans le modèle de CREP (Compte-Rendu d'Entretien Professionnel) se déclinent ainsi :

- 8 pour l'appréciation de l'efficacité et de la réalisation des objectifs
- 8 pour l'appréciation des compétences professionnelles et techniques,
- 8 pour l'appréciation des compétences relationnelles,
- 8 pour l'appréciation des capacités d'encadrement et d'expertise

Ils diffèrent selon la catégorie hiérarchique de l'agent : critères communs aux catégories A et B, et critères spécifiques pour les agents de catégorie C.

Il est possible de traduire cette évaluation réalisée lors de l'entretien professionnel en instaurant un barème en correspondance avec les indicateurs retenus. Le nombre de points obtenus pourra ensuite être décliné en montant de CIA, qui variera en fonction des montants maxima retenus par l'assemblée délibérante, dans la limite des plafonds fixés pour les agents de l'Etat.

Catégories A et B : critères d'appréciation de la manière de servir
(validés en Comité Technique placé auprès du CDG lors de sa séance du 13 octobre 2015).

Efficacité et réalisation des objectifs	
1.	Disponibilité, implication dans le travail
2.	Capacité à concevoir, à conduire et à mettre en application des projets
3.	Fiabilité et qualité du travail effectué
4.	Rigueur, respect des délais et échéances
5.	Assiduité
6.	Planification, organisation, capacité à structurer son travail pour gérer de façon optimale temps et moyens
7.	Initiative
8.	Analyse et synthèse
Compétences professionnelles et techniques	
1.	Maîtrise des compétences techniques de la fiche de poste
2.	Connaissance de l'environnement institutionnel et connaissances réglementaires
3.	Instruction de dossiers dans le respect des normes et procédures
4.	Application des directives données
5.	Autonomie
6.	Qualité d'expression écrite ou orale
7.	Maîtrise des nouvelles technologies, innovation, réactivité, adaptabilité aux évolutions réglementaires.
8.	Capacité à concerter, alerter et rendre compte
Qualités relationnelles	
RELATIONS AVEC LA HIERARCHIE	1. Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie
	2. Capacité à rendre compte de son activité
RELATIONS AVEC LES COLLEGUES	3. Respect de ses collègues et des règles de courtoisie
	4. Ecoute et prise en compte des autres
RELATIONS AVEC LE PUBLIC	5. Respect des valeurs du service public /Qualités d'accueil
	6. Réserve, discrétion et secret professionnel
CAPACITE à TRAVAILLER EN EQUIPE	7. Travailler en transversalité et en équipe/sens de l'intérêt
	8. Capacité à faire circuler les informations/ à transmettre ses connaissances
Compétences managériales et d'expertise	
1.	Piloter, animer, et organiser une équipe
2.	Définir, négocier les missions et objectifs, évaluer
3.	Superviser, déléguer, contrôler
4.	Mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives / Aptitude à former les collaborateurs
5.	Esprit d'équipe, sens de l'écoute et attention portée aux collaborateurs
6.	Animation d'un réseau/établissement de contacts externes bénéfiques à l'activité
7.	Gestion de projet et choix des méthodes
8.	Adaptabilité et capacité à résoudre des problèmes professionnels complexes

Catégorie C - Critères d'appréciation de la manière de servir
(validés en Comité Technique placé auprès du CDG lors de sa séance du 13 octobre 2015).

Efficacité et réalisation des objectifs	
1. Ponctualité	
2. Assiduité	
3. Finition : rigueur, fiabilité et qualité du travail effectué	
4. Rapidité : respect des délais et échéances	
5. Initiatives dans le travail	
6. Planification, organisation, capacité à structurer son travail pour gérer de façon optimale temps et moyens	
7. Disponibilité, implication dans le travail	
8. Respect de l'organisation collective de travail	
Compétences professionnelles et techniques	
1. Connaissances des procédures et techniques propres au domaine d'activité/des compétences techniques de la fiche de poste	
2. Connaissances théoriques : connaissance de l'environnement professionnel	
3. Maîtrise (utilisation) des outils, logiciels, techniques, moyens matériels nécessaires au poste	
4. Respect des règles et des directives données	
5. Autonomie/initiatives dans le travail	
6. Adaptabilité, réactivité, progression	
7. Polyvalence	
8. Capacité à rendre compte	
Qualités relationnelles	
RELATIONS AVEC LA HIERARCHIE	1. Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie
	2. Capacité à rendre compte de son activité
RELATIONS AVEC LES COLLEGUES	3. Respect de ses collègues et des règles de courtoisie
	4. Ecoute et prise en compte des autres
RELATIONS AVEC LE PUBLIC	5. Respect des valeurs du service public /Qualités d'accueil
	6. Réserve, discrétion et secret professionnel
CAPACITE à TRAVAILLER EN EQUIPE	7. Travailler en transversalité et en équipe/sens de l'intérêt collectif
	8. Capacité à faire circuler les informations/ à transmettre ses connaissances
Compétences managériales et d'expertise	
1. Piloter, animer, et organiser une équipe	
2. Expliquer les consignes et les faire respecter	
3. Capacité à contrôler et évaluer le travail	
4. Mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives	
5. Sens de l'écoute et attention portée aux collaborateurs	
6. Capacité à prévenir et résoudre les conflits	
7. Etre force de proposition	
8. Capacité d'expertise, prise de décisions	

Fiche 4 – Les bénéficiaires du RIFSEEP

Les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) sont susceptibles de bénéficier du RIFSEEP (dès lors que la délibération prévoit le cadre d'emplois correspondant).

Les agents contractuels de droit public peuvent également percevoir du RIFSEEP, si la délibération le prévoit expressément.

Il convient de noter que si le bénéfice du RIFSEEP est octroyé aux agents contractuels, il devra l'être sans conditions d'ancienneté ou durée de contrat. Une jurisprudence récente (TA Nantes, 02 06 2022, n°2106895) précise que seules les missions exercées par l'agent contractuel sont à prendre en compte pour définir le montant du RIFSEEP octroyé. Toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou ancienneté au sein de la collectivité est illégale.

L'octroi du RIFSEEP est étendu à l'ensemble des bénéficiaires présents dans la collectivité, c'est-à-dire les fonctionnaires stagiaires, titulaires et les agents contractuels de droit public.

FICHE 5 – REGLES de MODULATION du RIFSEEP en cas d'INDISPONIBILITE PHYSIQUE

1– IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise)

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux excepté l'article L. 714-6 du CGFP qui précise que, depuis l'entrée en vigueur de la loi de la Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service **durant un congé de maternité, paternité, d'accueil ou d'adoption.**

Cela signifie, par conséquent, qu'en l'absence de précision dans la délibération, le régime indemnitaire ne devrait donc pas être versé en cas d'indisponibilité physique.

Néanmoins, l'assemblée délibérante peut, en vertu du principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat, prévoir le maintien de l'IFSE aux agents durant certains congés, et s'inspirer du **décret n° 2010-997 du 26 août 2010 applicable aux agents de l'Etat**, étant précisé qu'en vertu du principe de parité, les conditions de maintien ne pourront, en aucun cas, être plus favorables ¹.

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

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

Ce décret de 2010 prévoit également que le **bénéfice des primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique.**

Enfin, une nouveauté réglementaire introduite par le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 (modifiant le décret du 26 août 2010) prévoit désormais que **pendant les périodes de congé de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM), le régime indemnitaire est maintenu dans les proportions suivantes :**

- **33% la première année ;**
- **60% les deuxième et troisième années.**

En revanche, les primes resteront suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie lui demeurent acquises.

¹ Conseil d'Etat, 3ème chambre, 22/11/2021, n°448779

En application du principe de parité avec les agents de l'Etat, les critères de modulation de l'IFSE en cas d'indisponibilité physique conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié sont les suivants :

- Alignement sur le sort du traitement en cas de
 - o congés annuels,
 - o congés maladie ordinaires,
 - o congés pour accident de service ou maladie professionnelle
 - o congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement)
 - o période préparatoire au reclassement.
- En cas de congés de longue ou de grave maladie :
 - o 33 % maintenus pendant la 1^{ère} année
 - o 60 % les 2^{ème} et 3^{ème} années
- En cas de congé de longue durée : suspension de l'IFSE

2 – Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir. Il est modulé en fonction de l'engagement professionnel, de la manière de servir et des résultats professionnels obtenus, évalués lors de l'entretien professionnel.

Dans ce cadre, il appartient donc à l'évaluateur 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 du CIA. En effet, le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et manière de servir. C'est notamment la position qui a été adoptée par le juge administratif ²

Le CIA n'a donc par conséquent pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir qui seront appréciés lors de l'entretien professionnel

Il est rappelé que les collectivités qui souhaiteront adopter des modalités et critères différents que ceux proposés dans ce projet d'avis pourront le faire sous réserve de saisir le CST en ce sens sur leur projet spécifique.



Pour extrait conforme au procès-verbal de séance.


Le Président
Sylvian CALS

² CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 31/08/2020, 18VE04033

ANNEXE 1

Rappels réglementaires relatifs au RIFSEEP

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération. **Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif**, qui découle des articles L 714-4 à L 714-8 du code général de la fonction publique et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991. Les primes et indemnités sont instituées par un texte législatif ou réglementaire (principe de légalité). Elles sont versées dans la limite des montants versés aux agents de l'Etat (principe de parité).

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Expérience Professionnelle) a vocation :

- à s'appliquer à tous les agents quels que soient leurs grades ou leurs filières,
- à remplacer toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret,

A ce jour, seuls ne sont pas concernés par le RIFSEEP les cadres d'emplois suivants : les professeurs et assistants d'enseignement artistique, la police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels.

Les composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte :
 - o d'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions
 - o d'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.

$$\text{RIFSEEP} = \text{IFSE} + \text{CIA}$$

IFSE = Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise

Part FIXE, OBLIGATOIRE

Indemnité principale déterminée au regard :

- des fonctions exercées par l'agent
- de l'expérience professionnelle

CIA = Complément Indemnitaire Annuel

Part VARIABLE, FACULTATIVE

Déterminée au regard :

- de l'engagement professionnel
- de la manière de servir de l'agent

1 – L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

1.1- IFSE et groupes de fonctions

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Il répond à une logique de fonction et de poste et non plus, comme précédemment, à une logique de cadres d'emplois et de grades.

Dans la fonction publique d'Etat, les groupes de fonctions sont répartis au regard de trois types de critères professionnels :

- **L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception** (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et suivi des dossiers ou de conduite de projets)
- **La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification** nécessaire à l'exercice des fonctions (il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent)
- **Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste** au regard de son environnement professionnel (contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes).

Dans la fonction publique territoriale, en vertu du principe de libre administration, ces critères ne s'imposent pas aux collectivités territoriales. Les collectivités peuvent faire le choix de s'y référer pour constituer leurs groupes de fonctions ou s'appuyer sur d'autres critères. Toutefois, elles ne pourront pas établir des critères étrangers aux fonctions, comme par exemple ceux liés à la manière de servir.

Cf. FICHE 1 – Critères de détermination des groupes de fonctions

1.2 - IFSE et Expérience professionnelle

L'IFSE tient compte et peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. En l'absence de définition réglementaire, l'expérience professionnelle peut être assimilée (cf Circulaire de 2014) à la connaissance acquise par la pratique, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances assimilées par l'agent.

Elle ne doit pas être confondue avec l'ancienneté (qui se matérialise par les avancements d'échelon) ou la manière de servir de l'agent.

En outre, l'expérience professionnelle est la variable permettant d'opérer une distinction entre agents relevant du même groupe de fonctions, lesquels se voient appliquer les mêmes plafonds. En effet, deux agents occupant les mêmes fonctions mais dont le niveau d'expérience professionnelle n'est pas comparable pourront se voir attribuer un montant global d'IFSE différent.

Cf Fiche 2 – Critères d'appréciation de l'expérience professionnelle

2 – Le Complément Indemnitaire Annuel

En complément de la part liée aux fonctions (IFSE), il est possible de verser aux agents un Complément Indemnitaire Annuel. **Il ne s'agit que d'une simple faculté qui permet de prendre en compte la manière de servir de l'agent ainsi que son engagement professionnel.**

Caractéristiques du CIA

- son versement est facultatif et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre : son versement est décidé par l'organe délibérant de la structure en fonction de l'appréciation de la manière de servir.
- montant maximal : il est fixé par groupe de fonctions (par référence ou non aux arrêtés ministériels) et ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total.
- périodicité de versement : au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, le versement annuel ne semble pas s'imposer à la FPT. Il est donc possible de prévoir un versement mensuel (par exemple) sur l'année N+1 en fonction des résultats de l'année N.

Critères d'appréciation du CIA

Le CIA est versé en tenant compte de l'engagement professionnel et manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. **Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités mais, conformément au décret, il convient de juger la manière de servir de l'agent à partir de l'entretien professionnel.** En conséquence, par souci de cohérence, il semble opportun d'utiliser tout ou partie des critères définis dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et/ou moduler le versement du CIA

Cf. Fiche 3 – Critères d'appréciation de la manière de servir pour le versement du CIA

En conclusion, il appartient à l'organe délibérant de fixer les plafonds applicables, pour chaque cadre d'emplois, à la part IFSE et, le cas échéant, à la part CIA. **En vertu du principe de parité, seuls les montants plafonds du groupe de fonctions le plus élevé s'imposent aux collectivités territoriales.** Le CDG 81 met à disposition des collectivités un modèle de délibération recensant notamment l'ensemble des montants plafonds réglementaires applicables à chaque cadre d'emplois (Cf. annexe 3).

De plus, des cas de réexamen du montant de l'IFSE sont prévus, par le décret, pour les agents de l'Etat, afin de tenir compte des changements de fonctions.

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

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

La PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

1.- Saisine du comité social territorial

Les collectivités et établissements relevant du comité social territorial placé auprès du Centre de Gestion pourront dès lors que sera validé le présent dossier, prendre une délibération sur la base de l'avis émis.

Si les critères utilisés devaient différer, il leur appartiendrait de saisir le Comité social territorial à titre individuel. Un document de saisine type est mis à leur disposition en téléchargement.

2.- Décision de l'organe délibérant

La délibération devra instituer les modalités de mise en œuvre au sein de la collectivité.

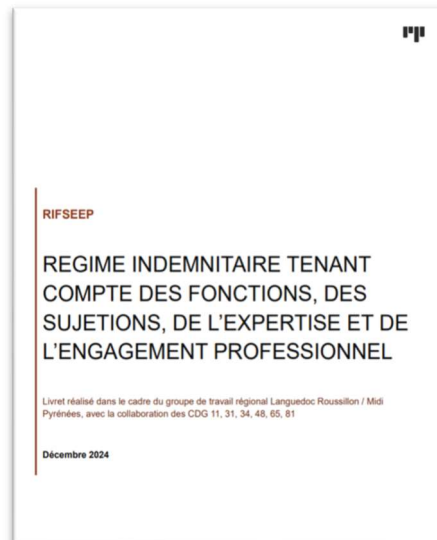
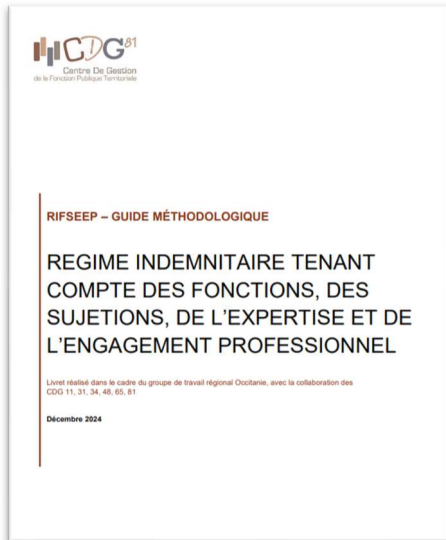
Un modèle de délibération est proposé aux collectivités en téléchargement.

3.- Etablissement d'arrêtés individuels

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA (le cas échéant) décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Des modèles d'arrêtés individuels sont également disponibles en téléchargement.

Sont également disponibles en téléchargement :



ANNEXE 2

Modèle de DELIBERATION MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Les mentions surlignées en jaune sont à compléter, les mentions en rouge et les encadrés sont donnés à titre d'information et sont à supprimer.

Le (date), à (heure), en (lieu) se sont réunis les membres du Conseil Municipal (ou autre assemblée), sous la présidence de

Etaient présents :

Etaient absents excusé(s)

Le secrétariat a été assuré par :

Le Maire (ou le Président), rappelle à l'assemblée :

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique ;

(si votre choix est d'appliquer le décret de la fonction publique d'Etat en matière de régime indemnitaire et indisponibilité physique)

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

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

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

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

Vu 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 ;

Vu la délibération en date (date), instaurant *(préciser les délibérations instaurant un régime indemnitaire qui sont impactées par cette délibération : anciennes indemnités abrogées ou modification du RIFSEEP)* ;

(pour les collectivités affiliées, si la délibération reprend les éléments de l'avis de principe du 4 mars 2025) Vu l'avis du comité social territorial du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Tarn en date du 4 mars 2025 ;

(pour les collectivités non affiliées et pour les collectivités affiliées si les termes de la délibération se distinguent de l'avis de principe du 4 mars 2025) Vu l'avis du comité social territorial en date du (date) ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Considérant que *(à adapter)*

Le Maire (ou le Président) informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

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

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

I – Dispositions générales

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les contractuels de droit public (*le cas échéant*)

- *A noter : la collectivité dispose de la possibilité d'intégrer ou non les contractuels au dispositif.*
- *Remarque pour les collectivités rattachées au CST du CDG : saisine obligatoire de l'instance si choix d'exclure les contractuels*

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et, le cas échéant, au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Article 3 : Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il peut en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel

II – Mise en œuvre de l'IFSE

Article 4 : Détermination des groupes de fonction et montants maxima

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

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

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

De plus, l'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

Indiquez ci-après, pour chaque cadre d'emplois présent dans votre collectivité, la répartition des emplois par groupes fonctionnels ainsi que le montant maximal annuel qui pourra leur être attribué au titre de l'IFSE. L'organe délibérant a la possibilité de fixer des montants annuels maxima susceptibles d'être versés aux bénéficiaires, dans la limite des montants réglementaires. Il est rappelé que les montants indiqués dans la délibération ne sont que des plafonds fixés par l'organe délibérant ; l'autorité territoriale a la possibilité d'attribuer un montant inférieur, par arrêté individuel.

IMPORTANT : Montant maximal annuel IFSE

L'article L 714-5 du CGFP prévoit que l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts [...] sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Ainsi, la répartition entre IFSE et CIA est laissée au choix de l'organe délibérant dans la limite de la somme des plafonds de chacun. Cela signifie que le montant maximal annuel d'IFSE qu'un agent est susceptible de percevoir ne peut, ajouté à la part éventuelle de CIA, excéder le montant plafond global attribué aux agents de l'Etat.

↳ Ces montants sont reproduits en annexe au présent modèle de délibération.

Indiquez, à titre indicatif, l'intitulé de l'emploi exercé (ex : chef de pôle, responsable d'équipe, agent d'exécution...)

Indiquez le montant maximal annuel que l'agent est **susceptible** de percevoir au titre de l'IFSE. Pour rappel : la part de l'IFSE cumulée avec la part CIA (s'il y a lieu) ne peut excéder les plafonds applicables aux agents de l'Etat. (Cf annexe ci-après)

FILIERE ADMINISTRATIVE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie A Attachés Secrétaires de mairie	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
	Groupe A 4		
Catégorie B Rédacteurs	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
	Groupe B 3		
Catégorie C Adjoint administratif	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

FILIERE CULTURELLE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie A Conservateurs du patrimoine	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
	Groupe A 4		



Catégorie A Conservateurs de bibliothèques	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
Catégorie A Attachés de conservation du patrimoine - Bibliothécaires	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
Catégorie A Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
	Groupe A 4		
Catégorie B Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
Catégorie C Adjoints du patrimoine	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

FILIERE TECHNIQUE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie A Ingénieurs en chef	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
	Groupe A 4		
Catégorie A Ingénieurs	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
	Groupe A 4		
Catégorie B Techniciens	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
	Groupe B 3		
Catégorie C Agents de maîtrise	Groupe C 1		
	Groupe C 2		
Catégorie C Adjoints techniques des établissements d'enseignement	Groupe C1		
	Groupe C 2		
Catégorie C Adjoints techniques	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

FILIERE ANIMATION



Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie B Animateurs	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
	Groupe B 3		
Catégorie C Adjoint d'animation	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

FILIERE SOCIALE / MEDICO- SOCIALE / MEDICO-TECHNIQUE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie A Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
Catégorie A Médecins	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
Catégorie A Sages-femmes Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux Cadres de santé paramédicaux Puéricultrices cadre de santé	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
Catégorie A Psychologues	Groupe A1		
	Groupe A2		
Catégorie A Educateurs Jeunes Enfants	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
Catégorie A Conseillers socio-éducatifs	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
Catégorie A Assistants sociaux-éducatifs Puéricultrices Infirmiers en soins généraux	Groupe A 1		

Masseurs kinésithérapeutes et orthophonistes Pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, techniciens de laboratoire, diététiciens, préparateurs en pharmacie orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie	Groupe A 2		
Catégorie B Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux Techniciens paramédicaux Infirmiers territoriaux Aides-soignants Auxiliaires de puériculture	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
Catégorie C Agents sociaux ATSEM Auxiliaires de soins	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

FILIERE SPORTIVE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie A Conseillers des APS	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
Catégorie B Educateurs des APS	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
	Groupe B 3		
Catégorie C Opérateurs des APS	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle de l'agent.

Article 5 : Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement ...

Précisez la périodicité de versement choisie : annuelle, mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou autre.

Article 6 : Modalités de maintien ou suppression de l'IFSE

ATTENTION : depuis l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique, soit le 7 août 2019, l'article L 714-6 du code général de la fonction publique dispose désormais que le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service, durant les périodes de congé de maternité, paternité, adoption, ou d'accueil.

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, temps partiel thérapeutique, période préparatoire au reclassement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

L'IFSE sera suspendue en cas de congé de longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie lui demeurent acquises.

ou

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, temps partiel thérapeutique, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions suivantes : **(indiquer précisément ici les modalités fixées)**

Indiquez précisément les modalités fixées étant rappelé qu'en vertu du principe de parité, les conditions de maintien ne peuvent être plus favorables que celles énoncées ci-dessus.

Remarque pour les collectivités rattachées au CST du CDG : saisine obligatoire de l'instance si choix de moduler l'IFSE en fonction des absences.

Rappel : obligation de maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service, durant les périodes de congé de maternité, paternité, adoption ou d'accueil. Il n'est plus possible de moduler le régime indemnitaire lorsqu'un agent est momentanément indisponible pour un des congés précités.

III – Mise en œuvre du CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Article 7

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de l'évaluation professionnelle

Article 8 : Détermination des montants maxima par groupes de fonction

Le CIA peut être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard aux groupes de fonctions dont ils relèvent.

*L'organe délibérant a la possibilité de fixer des **montants annuels maxima** susceptibles d'être versés aux bénéficiaires, dans la limite des montants réglementaires.*

Il est rappelé que les montants indiqués dans la délibération ne sont que des plafonds fixés par l'organe délibérant, l'autorité territoriale pouvant attribuer un montant inférieur, par arrêté individuel.

IMPORTANT : Montant maximal du CIA

L'article L 714-5 du CGFP prévoit que « l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts [...] sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Ainsi, la répartition entre IFSE et CIA est laissée au choix de l'organe délibérant dans la limite de la somme des plafonds de chacun.

Cela signifie que le montant maximal annuel de CIA qu'un agent est susceptible de percevoir ne peut, ajouté à la part d'IFSE, excéder le montant plafond global attribué aux agents de l'Etat.

↳ Ces montants sont reproduits en annexe au présent modèle de délibération

Indiquez le montant maximal annuel que l'agent est **susceptible** de percevoir au titre du CIA.

Pour rappel : la part de l'IFSE cumulée avec la part CIA ne peut excéder les plafonds applicables aux agents de l'Etat. Cf. montants plafonds en annexe

FILIERE ADMINISTRATIVE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie A Attachés Secrétaires de mairie	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
	Groupe A 4		
Catégorie B Rédacteurs	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
	Groupe B 3		
Catégorie C Adjoint administratif	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

FILIERE CULTURELLE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie A Conservateurs du patrimoine	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
	Groupe A 4		
Catégorie A Conservateurs de bibliothèques	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		



Catégorie A Attachés de conservation du patrimoine - Bibliothécaires	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
Catégorie A Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
	Groupe A 4		
Catégorie B Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
Catégorie C Adjoints du patrimoine	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

FILIERE TECHNIQUE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie A Ingénieurs en chef	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
	Groupe A 4		
Catégorie A Ingénieurs	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
	Groupe A 4		
Catégorie B Techniciens	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
	Groupe B 3		
Catégorie C Agents de maîtrise	Groupe C 1		
	Groupe C 2		
Catégorie C Adjoints techniques des établissements d'enseignement	Groupe C 1		
	Groupe C 2		
Catégorie C Adjoints techniques	Groupe C 1		
	Groupe C 2		



FILIERE ANIMATION

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie B Animateurs	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
	Groupe B 3		
Catégorie C Adjoint d'animation	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

FILIERE SOCIALE / MEDICO- SOCIALE / MEDICO-TECHNIQUE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie A Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
Catégorie A Médecins	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
Catégorie A Sages-femmes Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux Cadres de santé paramédicaux Puéricultrices cadre de santé	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
Catégorie A Psychologues	Groupe A1		
	Groupe A2		
Catégorie A Educateurs Jeunes Enfants	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
	Groupe A 3		
Catégorie A Conseillers socio-éducatifs	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
Catégorie A Assistants sociaux-éducatifs Puéricultrices	Groupe A 1		



Infirmiers en soins généraux Masseurs kinésithérapeutes et orthophonistes Pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, techniciens de laboratoire, diététiciens, préparateurs en pharmacie orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie	Groupe A 2		
Catégorie B Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux Techniciens paramédicaux Infirmiers territoriaux Aides-soignants Auxiliaires de puériculture	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
Catégorie C Agents sociaux ATSEM Auxiliaires de soins	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

FILIERE SPORTIVE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie A Conseillers des APS	Groupe A 1		
	Groupe A 2		
Catégorie B Educateurs des APS	Groupe B 1		
	Groupe B 2		
	Groupe B 3		
Catégorie C Opérateurs des APS	Groupe C 1		
	Groupe C 2		

Article 9 : Périodicité de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Précisez la périodicité de versement choisie : annuelle, mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou autre.

Article 10 : Modalités de maintien ou suppression du CIA

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir. Il est modulé en fonction de l'engagement professionnel, de la manière de servir et des résultats professionnels obtenus, évalués lors de l'entretien professionnel.

Dans ce cadre, il appartient donc à l'évaluateur 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 du CIA. En effet, le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et manière de servir.

Le CIA n'a donc par conséquent pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

Il convient de préciser que la modulation du CIA doit tenir compte des résultats d'entretien professionnel et ne peut être uniquement fondée sur les indisponibilités physiques. Pour moduler le CIA il convient de démontrer que l'indisponibilité physique a été suffisamment significative pour avoir un impact sur la manière de servir et l'engagement professionnel.

Rappel : obligation de maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service, durant les périodes de congé de maternité, paternité, adoption ou d'accueil. Il n'est plus possible de moduler le régime indemnitaire lorsqu'un agent est momentanément indisponible pour un des congés précités.

Article 11 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au

Au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il est procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département.

L'organe délibérant, après en avoir délibéré,

DECIDE

- d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du.....
- (le cas échéant) d'abroger en conséquence, à cette date, les dispositions correspondantes dans les délibérations n°.....

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement ;

ADOPTÉ :

à l'unanimité des membres présents

ou

- à voix pour
- à voix contre
- à abstention(s)

Fait à le

Le Maire (ou le Président)
(prénom, nom lisibles et signature)

- Transmis au représentant de l'Etat le :

- Publié le :

Le **Maire / Président** informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant :

ANNEXE - Tableaux récapitulatifs des montants du RIFSEEP applicables par cadres d'emplois

Cadre d'emplois	Groupe	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Total annuel en €
Administrateurs	Groupe 1	63 000	15 570	78 570
	Groupe 2	57 200	14 300	71 500
	Groupe 3	51 200	12 800	64 000
	Groupe 4	45 400	11 350	56 750
Conservateurs du patrimoine	Groupe 1	46 920	8 280	55 200
	Groupe 2	40 290	7 110	47 400
	Groupe 3	34 450	6 080	40 530
	Groupe 4	31 450	5 550	37 000
Conservateurs de bibliothèques	Groupe 1	34 000	6 000	40 000
	Groupe 2	31 450	5 550	37 000
	Groupe 3	29 750	5 250	35 000
Attachés de conservation du patrimoine Bibliothécaires	Groupe 1	29 750	5 250	35 000
	Groupe 2	27 200	4 800	32 000
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	16 720	2 280	19 000
	Groupe 2	14 960	2 040	17 000
Médecins	Groupe 1	43 180	7 620	50 800
	Groupe 2	38 250	6 750	45 000
	Groupe 3	29 495	5 205	34 700
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens	Groupe 1	49 980	8 820	58 800
	Groupe 2	46 920	8 280	55 200
	Groupe 3	42 330	7 470	49 800



Ingénieurs en chef	Groupe 1	57 120	10 080	67 200
	Groupe 2	49 980	8 820	58 800
	Groupe 3	46 920	8 280	55 200
	Groupe 4	42 330	7 470	49 800
Attachés Secrétaires de mairie	Groupe 1	36 210	6 390	42 600
	Groupe 2	32 130	5 670	37 800
	Groupe 3	25 500	4 500	30 000
	Groupe 4	20 400	3 600	24 000
Directeur d'établissements d'enseignement artistique	Groupe 1	38 021	6 710	44 731
	Groupe 2	33 737	5 954	39 691
	Groupe 3	26 775	4 725	31 500
	Groupe 4	21 420	3 780	25 200
Conseillers des APS	Groupe 1	28 800	5 082	33 882
	Groupe 2	23 000	4 058	27 058
Conseillers des APS Sages-femmes Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux Cadres de santé paramédicaux Puéricultrices cadre de santé Psychologues	Groupe 1	25 500	4 500	30 000
	Groupe 2	20 400	3 600	24 000
Ingénieurs	Groupe 1	46 920	8 280	55 200
	Groupe 2	40 290	7 110	47 400
	Groupe 3	36 000	6 350	42 350
	Groupe 4	31 450	5 550	37 000
Conseillers socio-éducatifs	Groupe 1	25 500	4 500	30 000
	Groupe 2	20 400	3 600	24 000
Éducateurs de jeunes enfants	Groupe 1	14 000	1 680	15 680
	Groupe 2	13 500	1 620	15 120
	Groupe 3	13 000	1 560	14 560
Techniciens	Groupe 1	19 660	2 680	22 340
	Groupe 2	18 580	2 535	21 115
	Groupe 3	17 500	2 385	19 885
Rédacteurs Animateurs Éducateurs des APS	Groupe 1	17 480	2 380	19 860
	Groupe 2	16 015	2 185	18 200
	Groupe 3	14 650	1 995	16 645

Assistants socio-éducatifs Puéricultrices Infirmiers en soins généraux Masseurs kinésithérapeutes et orthophonistes Pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, techniciens de laboratoire, diététiciens, préparateurs en pharmacie orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie	Groupe 1	19 480	3 440	22 920
	Groupe 2	15 300	2 700	18 000
Techniciens paramédicaux Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux Infirmiers territoriaux Aides-soignants Auxiliaires de puériculture	Groupe 1	9 000	1 230	10 230
	Groupe 2	8 010	1 090	9 100

Adjoint administratifs Adjoint d'animation Opérateurs des APS ATSEM Agents sociaux Adjoint du patrimoine Adjoint techniques Agents de maîtrise Adjoint techniques des établissements d'enseignement Auxiliaires de soins	Groupe 1	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	10 800	1 200	12 000

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

Cadre d'emplois	Groupe	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Total annuel en €
Ingénieurs en chef	Groupe 1	42 840	10 080	52 920
	Groupe 2	37 490	8 820	46 310
	Groupe 3	35 190	8 280	43 470
	Groupe 4	31 750	7 470	39 220
Ingénieurs	Groupe 1	32 850	8 280	41 130
	Groupe 2	28 200	7 710	35 910
	Groupe 3	25 190	6 350	31 540
	Groupe 4	22 015	5 550	27 565
Directeur d'établissements d'enseignement artistique	Groupe 1	28 516	6 710	35 226
	Groupe 2	25 303	5 954	31 257



	Groupe 3	20 081	4 725	24 806
	Groupe 4	16 065	3 780	19 845
Conservateurs du patrimoine	Groupe 1	25 810	8 280	34 090
	Groupe 2	22 160	7 110	29 270
	Groupe 3	18 950	6 080	25 030
	Groupe 4	17 298	5 550	22 848
Attachés Secrétaires de mairie	Groupe 1	22 310	6 390	28 700
	Groupe 2	17 205	5 670	22 875
	Groupe 3	14 320	4 500	18 820
	Groupe 4	11 160	3 600	14 760

Techniciens	Groupe 1	13 760	2 680	16 440
	Groupe 2	13 005	2 535	15 540
	Groupe 3	12 250	2 385	14 635
Rédacteurs Animateurs Éducateurs des APS Techniciens	Groupe 1	8 030	2 380	10 410
	Groupe 2	7 220	2 185	9 405
	Groupe 3	6 670	1 995	8 665
Techniciens paramédicaux Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux Infirmiers territoriaux Aides-soignants Auxiliaires de puériculture	Groupe 1	5 150	1 230	6 380
	Groupe 2	4 850	1 090	5 940
Adjoint administratifs Adjoint d'animation Opérateurs des APS ATSEM Agents sociaux Adjoint du patrimoine Adjoint techniques Agents de maîtrise Adjoint techniques des établissements d'enseignement Auxiliaires de soins	Groupe 1	7 090	1 260	8 350
	Groupe 2	6 750	1 200	7 950