

RIFSEEP

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

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

Décembre 2018



SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
PREAMBULE	1
REFERENCES REGLEMENTAIRES	2
I / INTRODUCTION	3
1. DEFINITION DU REGIME INDEMNITAIRE	3
2. OBJECTIFS DU REGIME INDEMNITAIRE	3
3. LES GRANDS PRINCIPES DU REGIME INDEMNITAIRE	4
4. LES ACTEURS DU REGIME INDEMNITAIRE	5
II / APPLICATION DU RIFSEEP DANS LA FPT	7
1. CADRES D'EMPLOIS ELIGIBLES ET DELAIS D'APPLICATION	7
2. MODALITES D'APPLICATION	9
III / L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)	9
1. LA NOTION DE GROUPES DE FONCTIONS	9
2. MONTANT DE L'IFSE PAR GROUPE DE FONCTIONS	10
3. LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	11
IV / LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)	11
1. DEFINITION	11
2. MONTANT ET VERSEMENT	12
V / MONTANTS REGLEMENTAIRES	12
VI / REGLES DE CUMUL	14
VII - RIFSEEP ET ABSENCES	14
1. RIFSEEP ET INDISPONIBILITE PHYSIQUE	14
2. RIFSEEP ET AUTRES ABSENCES	15
VIII / PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE	16
1. SAISINE DU COMITE TECHNIQUE POUR AVIS	16
2. DELIBERATION	16
3. ARRETES INDIVIDUELS D'ATTRIBUTION	16
ANNEXES	18
1. MODELE DE DELIBERATION	18
2. MODELE D'ARRETE	6

PREAMBULE

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

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

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



REFERENCES REGLEMENTAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret no 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

I / INTRODUCTION

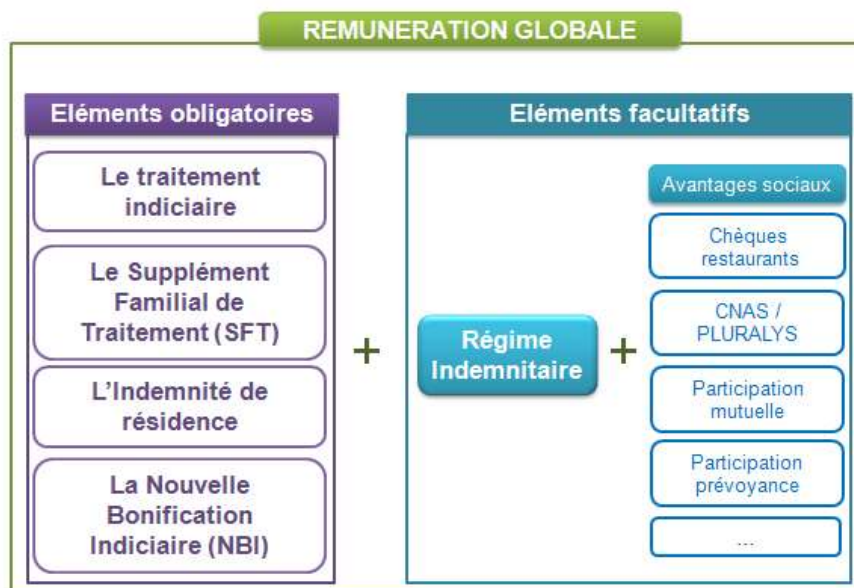
1. DEFINITION DU REGIME INDEMNITAIRE

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

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

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

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



2. OBJECTIFS DU REGIME INDEMNITAIRE

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

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

- valoriser le travail des agents ;
- reconnaître une fonction particulière (directeur général des services, responsable de service, ...) ;
- favoriser la motivation des agents et/ou diminuer l'absentéisme,
- limiter la fuite de compétences...

IMPORTANT

Distinction entre sanctions disciplinaires et régime indemnitaire

Aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires. Les sanctions disciplinaires sont exhaustivement énumérées à l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La suppression d'une indemnité ne peut donc légalement pas constituer une sanction.

Sort des primes en cas d'indisponibilité physique

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux.

Par ailleurs, conformément à la jurisprudence, si la délibération instaurant le régime indemnitaire ne comporte aucune précision à ce sujet, le régime indemnitaire peut être supprimé en cas d'indisponibilité physique des agents.

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

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

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

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

En vertu du principe de parité avec l'Etat (Voir infra VII), et sous réserve du contrôle de légalité, l'assemblée délibérante peut prévoir le maintien du régime indemnitaire aux agents durant certains congés, en s'appuyant sur les dispositions du décret 2010-997, étant précisé que ces conditions de maintien ne peuvent pas être plus favorables aux agents territoriaux.

A contrario, en application du principe de libre administration (Voir infra) des collectivités territoriales, elles peuvent être plus défavorables.

3. LES GRANDS PRINCIPES DU REGIME INDEMNITAIRE

A. Le principe de libre administration

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

- Compétence de l'Assemblée délibérante

L'Assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il revient à l'organe délibérant de décider ou non du versement d'une prime et de mettre en place ses modalités de versement. Il n'y a pas obligation de mettre en place toutes les primes prévues à l'État.

- Compétence de l'Autorité territoriale

L'Autorité territoriale est liée par les termes de la délibération de l'organe délibérant. Il lui appartient de déterminer les montants individuels dans la limite des modalités de répartition qui ont été préalablement votés par l'assemblée.

B. Le principe de légalité

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

Une exception à ce principe existe toutefois. En effet conformément à l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le législateur a considéré que les primes et indemnités existant antérieurement à la promulgation de cette loi sont considérées comme des droits acquis, quand bien même ils ne sont pas prévus par un texte réglementaire.

C. Le principe d'égalité

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

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

D. Le principe de parité

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

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

Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 définit pour chaque cadre d'emplois de la FPT un corps de référence de la FPE. Seule la filière police municipale ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels n'ont pas ce correspondance de grade avec la FPE.

4. LES ACTEURS DU REGIME INDEMNITAIRE

A. L'assemblée délibérante

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

La délibération doit fixer :

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

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

- s'aligner sur les éventuels critères prévus par le texte réglementaire de référence ;
- mettre en place des critères, lorsque le texte réglementaire de référence n'en prévoit pas ;

- définir des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'Etat, en s'attachant à ce que la structure générale des textes pris en référence soit respectée.

B. L'autorité territoriale

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

C. Les bénéficiaires

- Stagiaires et titulaires :
En l'absence de précision dans la délibération relative au régime indemnitaire, tous les fonctionnaires stagiaires et titulaires de la structure peuvent en bénéficier.
- Agents contractuels de droit public
Les agents contractuels de droit public peuvent également percevoir le régime indemnitaire de la collectivité ou de l'établissement, si la délibération le prévoit expressément.

Agents exclus :

- Vacataires
Les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires) sont exclus du régime indemnitaire.
- Agents contractuels de droit privé (CAE, emplois d'avenir, contrat d'apprentissage, etc.)

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

D. Le Comité Technique (CT)

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

E. Les différents contrôles

Le contrôle se fait également :

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

II / APPLICATION DU RIFSEEP DANS LA FPT

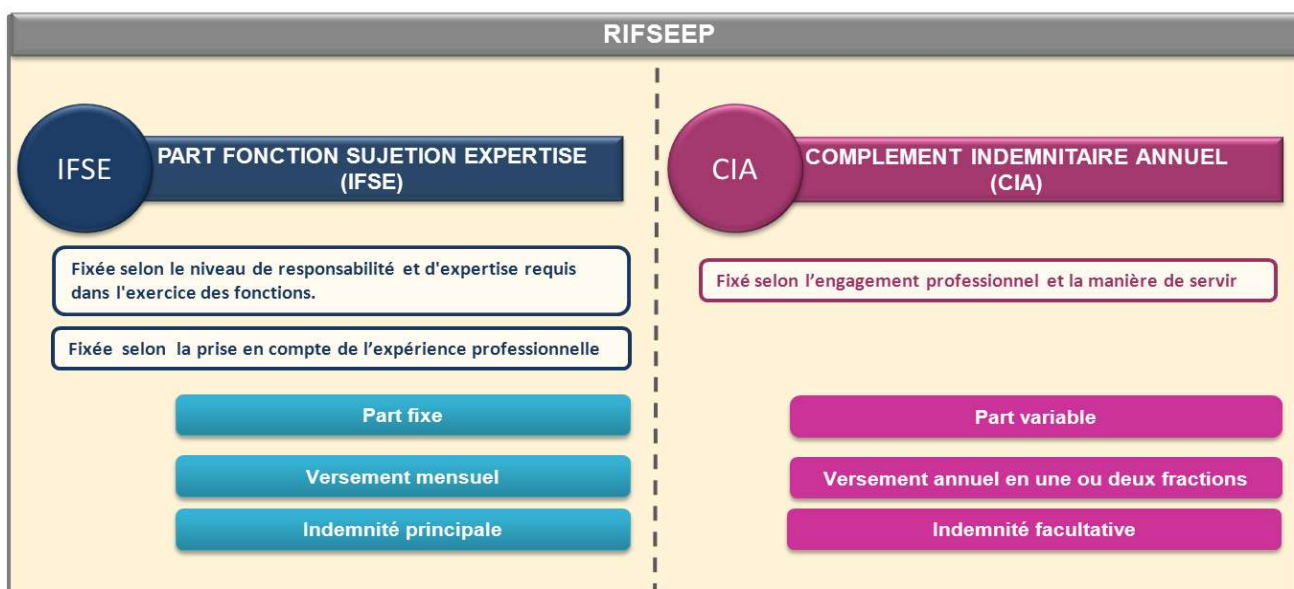
(Articles 1, 6, 7, 8 et 9 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

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

Ce régime indemnitaire a vocation à se substituer à l'ensemble des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est composé de deux parties :

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



1. CADRES D'EMPLOIS ELIGIBLES ET DELAIS D'APPLICATION

Des arrêtés fixent la liste des corps et emplois bénéficiant de cette prime. Cette nouvelle prime est donc transposable dans la FPT dès parution des textes réglementaires donnant des équivalences entre la Fonction Publique de l'Etat (FPE) et la FPT.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoyait qu'au 1^{er} janvier 2017, au plus tard, l'ensemble des fonctionnaires devait bénéficier du nouveau régime indemnitaire.

Or le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 paru le 29 décembre 2016 instaure un nouveau calendrier de mise en œuvre jusqu'en 2019 et indique que certains corps et emplois sont exclus du dispositif.

Ce nouveau calendrier et la liste d'exclusion sont précisés par l'arrêté du 27 décembre 2016 :



Filière	Cadre d'emplois	Délai d'application	Texte de référence
Administrative	Administrateurs territoriaux	01/07/2015	Arrêté du 29 juin 2015
	Attachés territoriaux	01/01/2016	Arrêté du 3 juin 2015
	Secrétaires de mairie		Arrêté du 3 juin 2015
	Rédacteurs territoriaux		Arrêté du 19 mars 2015
	Adjointes administratifs territoriaux		Arrêté du 20 mai 2014
Technique	Ingénieurs en chef territoriaux	01/01/2017	<i>En attente</i> ⁽¹⁾
	Ingénieurs territoriaux	01/01/2020	
	Techniciens territoriaux	01/01/2020	
	Agents de maîtrise territoriaux	01/01/2017	Arrêté du 16 juin 2017
	Adjointes techniques territoriaux	01/01/2017	Arrêté du 16 juin 2017
Culturelle	Conservateurs territoriaux du patrimoine	01/01/2017	Arrêté du 7 décembre 2017
	Conservateurs des bibliothèques	01/09/2017	Arrêté du 14 mai 2018
	Attachés de conservation du patrimoine		
	Bibliothécaire		
	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		
Sportive	Adjointes territoriaux du patrimoine	01/01/2017	Arrêté du 30 décembre 2016
	Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015
	Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014
	Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux	01/01/2017	<i>En attente</i> ⁽¹⁾
	Médecins territoriaux	01/07/2017	Arrêté du 13 juillet 2018
Sanitaire et sociale	Psychologues	01/07/2017	<i>En attente</i> ⁽¹⁾
	Conseillers socio-éducatifs territoriaux	01/01/2017	Arrêté du 3 juin 2015
	Assistants socio-éducatifs territoriaux	01/01/2017	Arrêté du 3 juin 2015
	Educateurs de jeunes enfants	01/07/2017	<i>En attente</i> ⁽¹⁾
	Agents sociaux territoriaux	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014
	Atsem	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014
	Animateurs territoriaux	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015
	Adjointes territoriaux d'animation	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014

⁽¹⁾ Quelles que soient les dates d'application mentionnées, il est nécessaire d'attendre la parution du texte instituant le RIFSEEP pour les corps de la FPE de référence et ainsi que celui permettant la transposition à la FPT.

Sont exclus du dispositif (mais réexamen prévu avant le 31 décembre 2019)

Filière	Cadre d'emplois
Culturelle	Directeurs d'établissement d'enseignement artistique
	Professeurs d'enseignement artistique
	Assistants d'enseignement artistique
Médico-sociale	Puéricultrices
	Sages-femmes
	Cadres de santé paramédicaux
	Infirmiers en soins généraux
	Techniciens paramédicaux
	Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux
	Auxiliaires de soins
	Auxiliaires de puériculture
Technique	Conseillers des APS
	Adjointes techniques des établissements d'enseignement

Sous réserve de textes propres à la FPT, les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels ne seront pas concernées par le RIFSEEP.

5. MODALITES D'APPLICATION

Le décret prévoit, pour les agents de l'Etat, un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Le montant à maintenir dans son intégralité se limite aux primes liées aux fonctions exercées ou au grade détenu, mais aussi celles liés aux résultats. Il est également prévu que ce niveau soit conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Toutefois, cette garantie de maintien du montant actuel d'indemnités ne semble pas s'imposer aux agents territoriaux, en application du principe de libre-administration des collectivités.

Par ailleurs, au titre de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale les organes délibérants des structures publiques territoriales 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 par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence.

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

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

III / L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

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

1. LA NOTION DE 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, sur une logique de cadres d'emplois et de grades.

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 ;
 - 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.
-
- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** font référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.
 - **Concernant la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification** nécessaire à l'exercice des fonctions, il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
 - **Les sujétions particulières** correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes.

Important : les sujétions ayant déjà fait l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP ne devront pas être pris en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes.

Le décret précise en outre que le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté ministériel. En tout état de cause, il convient que chaque groupe de fonctions regroupe, par catégorie hiérarchique, tous les postes dont le niveau de responsabilité et d'expertise est comparable, ce quels que soient le grade et la filière dont relèvent les agents.

Comme suggéré dans la circulaire applicable aux fonctionnaires d'état, sous réserve de spécificités particulières, il est recommandé de prévoir au plus :

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

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

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

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

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

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

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

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

2. MONTANT DE L'IFSE PAR GROUPE DE FONCTIONS

Le montant de l'IFSE est déterminé pour chaque groupe de fonctions, étant précisé que les montants maxima seront fixés par arrêtés ministériels (Cf infra p.11).

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

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

Le réexamen, qui peut se faire lors de l'entretien professionnel, ne veut pas dire augmentation de l'IFSE. Par ailleurs, il convient de préciser qu'un changement de poste peut induire une diminution du montant de l'IFSE, si le nouveau poste est classé dans un groupe de fonctions inférieur.

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

3. LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue la nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire. Il s'agit d'un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans l'affectation de l'emploi considéré dans un groupe de fonctions.

La circulaire de 2014 indique que l'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

Elle repose notamment sur :

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

Elle doit cependant être différenciée de l'ancienneté laquelle se matérialise par les avancements d'échelon ainsi que de l'engagement et de la manière de servir.

Un guide explicatif concernant la méthodologie de répartition des agents par groupe de fonctions ainsi que la définition de l'expérience professionnelle est disponible en téléchargement sur le site internet du CDG 81.

IV / LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

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

1. DEFINITION

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Ce CIA, qui peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels éligibles au RIFSEEP, est facultatif et non reconductible d'une année sur l'autre.

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

Plus généralement, seront appréciés :

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

De manière plus générale, pourront ainsi être prises en compte :

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

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

2. MONTANT ET VERSEMENT

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

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

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

Néanmoins, au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, ces préconisations ne semblent pas s'imposer à la FPT. Toutefois, dans l'attente de précisions il paraît opportun que la part liée au CIA ne soit pas disproportionnée par rapport à celle de l'IFSE conformément à l'esprit de ce nouveau régime indemnitaire qui opère un rééquilibrage entre les fonctions occupées et la manière de servir.

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

V / MONTANTS REGLEMENTAIRES

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

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

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

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

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

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

VI / REGLES DE CUMUL

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de certaines indemnités (*Article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014*)

Les exceptions à cette règle de non-cumul doivent être limitées et répondre à des problématiques très spécifiques. Elles figurent de manière exhaustive dans l'article 1 de l'arrêté interministériel du 27 août 2015 à savoir les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

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

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

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

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

VII - RIFSEEP ET ABSENCES

1. RIFSEEP ET INDISPONIBILITE PHYSIQUE

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux.

En l'absence de précision dans la délibération, le régime indemnitaire ne 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 du régime indemnitaire aux agents durant certains congés, conformément aux dispositions du 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

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).

Ce décret prévoit également que le régime indemnitaire est suspendu pendant les congés suivants :

- congé de longue maladie ;
- congé de grave maladie ;
- congé de longue durée.

Si ce dispositif de maintien applicable aux agents de la FPE n'a pas été transposé aux agents territoriaux, et à défaut d'être automatiquement transposable, il peut néanmoins servir de référence aux structures publiques territoriales, étant précisé qu'en vertu du principe de parité, les conditions de maintien ne peuvent, en aucun cas, être plus favorables.

Concernant le Régime indemnitaire lié aux Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP), il semble donc tout à fait possible de prévoir que le sort des primes suive le sort du traitement dans le cas des absences énoncées ci-dessus pour l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et de ne pas prévoir d'abattement lié à ces mêmes absences pour la part CIA (référence délibération défenseur des droits).

2. RIFSEEP ET AUTRES ABSENCES

- Concernant le temps partiel thérapeutique, il ressort d'un jugement du tribunal administratif de Lille (n°117044 du 11 décembre 2013) que le temps partiel thérapeutique constitue une position statutaire durant laquelle le fonctionnaire a droit à l'intégralité de son traitement ainsi qu'au versement des primes à taux plein. Cependant, [la circulaire du 15 mai 2018](#) précise que, pour les fonctionnaires territoriaux, le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service. Afin d'éviter d'éventuels soucis d'interprétation en la matière, il est toutefois préférable de préciser le sort du régime indemnitaire pendant le temps partiel thérapeutique dans la délibération l'instituant.
- Exclusion temporaire de fonctions : il s'agit d'une période durant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération.
- Suspension : en l'absence de mention expresse du versement des primes à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 régissant la suspension, le Conseil d'État a jugé que les primes liées à l'exercice effectif des fonctions sont supprimées pendant la suspension (CE, 25 octobre 2002, MS, requête n° 237509). Mais le juge d'appel va plus loin en excluant le versement de toutes les primes, sans distinction, pendant cette période (CAA Marseille, 16 novembre 2004, commune d'Aubagne 00MA01794).
- Grève : en l'absence de service fait, les jours de grève font l'objet d'une retenue sur la rémunération. Les faits de grève entraînent une retenue pour absence de service fait, qui est assise sur l'ensemble de la rémunération, y compris les primes et indemnités (CE 12 nov. 1975 n°90611).
- Décharge de service : conformément à l'article 56 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'agent bénéficiant d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité.

La circulaire du 20/01/2016 précise que le fonctionnaire en décharge totale de service a droit au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités attachées à l'emploi qu'il occupait avant la décharge, à l'exception :

- des indemnités représentatives de frais ;
- des indemnités compensant des charges et contraintes particulières, liées notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé en raison de la décharge.

VIII / PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE

Si la collectivité souhaite instaurer un régime indemnitaire ou refondre son régime actuel, la procédure de mise en œuvre se décline en plusieurs étapes :

1. SAISINE DU COMITE TECHNIQUE POUR AVIS

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

2. DELIBERATION

Après avoir reçu l'avis, l'assemblée délibérante acte par délibération la mise en place ou la refonte d'un régime indemnitaire dans la structure. Cette délibération doit définir les critères et montants applicables à l'IFSE et, le cas échéant, au CIA pour chaque cadre d'emplois.

3. ARRETES INDIVIDUELS D'ATTRIBUTION

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

Quelques conseils :

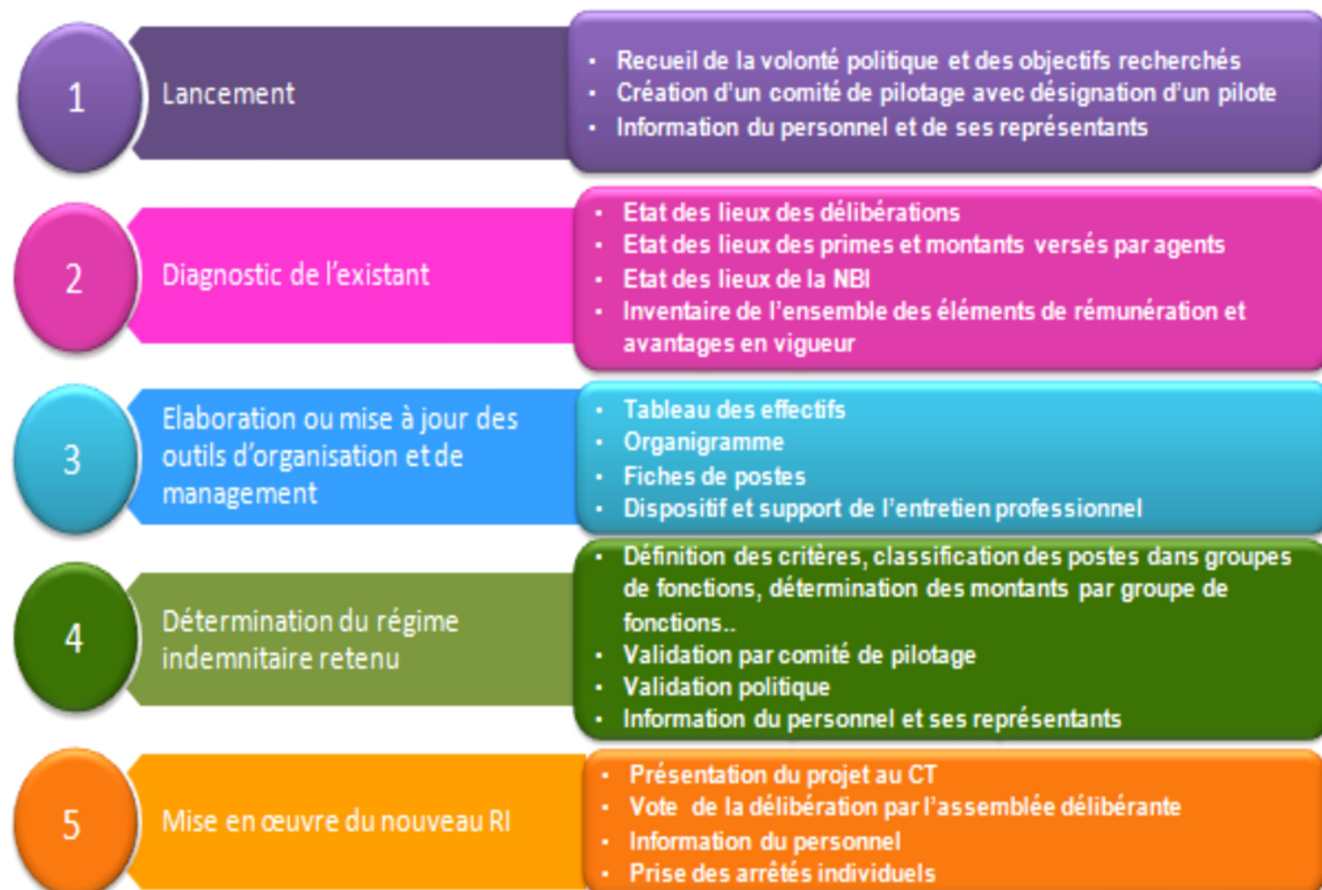
Une des conditions de réussite à la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire est la participation et l'information des agents. En effet, avant de soumettre le projet au CT, il est recommandé soit de faire participer les agents à la détermination "dirigée" des critères soit d'uniquement le présenter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

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

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

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

Par ailleurs, il est important de veiller à ce que les outils RH existants au sein de chaque collectivité soient mis à jour afin de permettre une mise en place cohérente de ce nouveau régime indemnitaire en lien avec ces outils : organigramme, fiches de postes, compte-rendu d'entretien d'évaluation etc.



ANNEXES

1. MODELE DE DELIBERATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1 : les bénéficiaires

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

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

- | | |
|--|---|
| - administrateurs territoriaux ; | - animateurs territoriaux ; |
| - attachés territoriaux ; | - adjoints d'animation territoriaux |
| - secrétaires de mairie ; | - adjoints du patrimoine territoriaux |
| - rédacteurs territoriaux ; | - adjoints techniques territoriaux |
| - adjoints administratifs territoriaux ; | - agents de maîtrise territoriaux |
| - conseillers socio-éducatifs territoriaux ; | - conservateurs de bibliothèques ; |
| - assistants socio-éducatifs territoriaux ; | - attaché de conservation du patrimoine ; |
| - agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ; | - bibliothécaires ; |
| - agents sociaux territoriaux ; | - assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ; |
| - éducateurs territoriaux des APS ; | - médecins. |
| - opérateurs territoriaux des APS ; | |



Article 2 : modalités de versement

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

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

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

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

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

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



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

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

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

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

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

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal annuel IFSE en €
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	Direction	49 920
	Groupe 2	Direction adjointe	46 920
	Groupe 3	Responsable de pôle	42 330
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	36 210
	Groupe 2	Chef de pôle	32 130
	Groupe 3	Chef de service encadrant	25 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	20 400
Conservateurs du patrimoine	Groupe 1	Direction	46 920
	Groupe 2	Chef de pôle	40 290
	Groupe 3	Chef de service encadrant	31 450
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	20 400
Conservateurs de bibliothèques	Groupe 1	Direction	34 000
	Groupe 2	Chef de Pôle	31 450
	Groupe 3	Expertise	29 750
Attachés de conservation du patrimoine Bibliothécaires	Groupe 1	Direction	29 750
	Groupe 2	Expertise	27 200
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Direction	16 720
	Groupe 2	Expertise	14 950
Conseillers socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	19 480
	Groupe 2	Expertise	15 300



Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux des APS	Groupe 1	Chef de service	17 480
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	16 015
	Groupe 3	Expertise	14 650
Assistants socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	11 970
	Groupe 2	Expertise	10 560
Adjoint administratifs territoriaux Adjoint d'animation territoriaux Opérateurs territoriaux des APS ATSEM Agents sociaux territoriaux Adjoint techniques territoriaux Adjoint du patrimoine territoriaux Agents de maîtrise	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	11 340
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800

Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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

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

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

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

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

Les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal annuel CIA en €
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	Direction	8 820
	Groupe 2	Direction adjointe	8 280
	Groupe 3	Responsable de pôle	7 470
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	6 390
	Groupe 2	Chef de pôle	5 670
	Groupe 3	Chef de service encadrant	4 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	3 600
Conservateurs du patrimoine	Groupe 1	Direction	8 280



	Groupe 2	Chef de pôle	7 110
	Groupe 3	Chef de service encadrant	6 080
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	5 550
Conservateurs de bibliothèques	Groupe 1	Direction	6 000
	Groupe 2	Chef de Pôle	5 550
	Groupe 3	Expertise	5 250
Attachés de conservation du patrimoine Bibliothécaires	Groupe 1	Direction	5 250
	Groupe 2	Expertise	4 800
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Direction	2 280
	Groupe 2	Expertise	2 040
Conseillers socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	3 440
	Groupe 2	Expertise	2 700
Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux des APS	Groupe 1	Chef de service	2 380
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	2 185
	Groupe 3	Expertise	1 995
Assistants socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	1 630
	Groupe 2	Expertise	1 440
Adjoins administratifs territoriaux Adjoins d'animation territoriaux Opérateurs territoriaux des APS ATSEM Agents sociaux territoriaux Adjoins techniques territoriaux Adjoins du patrimoine territoriaux Agents de maîtrise	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200

Article 6 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec (*sélectionner les primes concernées*) :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- l'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;

- *l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;*
- *les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;*
- *la prime d'intéressement à la performance collective des services ;*
- *la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;*
- *l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.*

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

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

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

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

Fait à,

Le

Le Maire (ou le Président)

Le Maire / 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 : <http://www.telerecours.fr>



2. MODELE D'ARRETE

Arrêté portant attribution d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à M.....(grade)

Le Maire/Président de.....,

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

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

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

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

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

Vu l'avis favorable émis par le comité technique du..... sur les critères à définir pour le cadre d'emploi des,

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

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

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

ARRETE

Article 1 : A compter du, il est alloué à M..... (grade), le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel constitué :

- d'une part liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA).

Article 2 : Le montant annuel de l'IFSE est de €.

Article 3 : Le montant annuel du CIA est de €.

Article 4 : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé et une ampliation sera transmise au comptable de la structure.

Article 5 : L'autorité territoriale certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte

Le Maire / Président informe que la présente décision 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 : <http://www.telerecours.fr>

Le Maire/Président,

Signature

Notifié le :
Signature de l'agent :