

Fiche pratique

## LE RIFSEEP\*

\* Régime Indemnitare lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel

### Références juridiques :

- Code général de la Fonction publique
- 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°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
- Circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- Divers arrêtés pris pour l'application à chaque corps interministériel
- Les arrêtés nécessaires à l'application du nouveau régime indemnitaire à tous les grades ne sont pas tous publiés à ce jour. Le tableau récapitulatif des montants par cadre d'emplois sera remis à jour selon les publications

### Document en annexe :

- Exemples de définition des critères par l'organe délibérant.

### Documents à télécharger sur notre site internet :

- Tableau récapitulatif des montants par cadre d'emplois ;
- Modèle de délibération instituant le nouveau dispositif indemnitaire ;
- Modèles d'arrêtés d'attribution de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ;
- Modèles d'arrêtés d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

## Table des matières

<b>1. Un cadre indemnitaire unique : le RIFSEEP .....</b>	<b>3</b>
1.1. Principe .....	3
1.2. Bénéficiaires .....	3
1.3. Transposition dans la fonction publique territoriale.....	3
<b>2. Le dispositif indemnitaire.....</b>	<b>4</b>
2.1. L'IFSE .....	4
2.2. Le CIA.....	6
2.3. Le montant maximal du RIFSEEP .....	7
2.4. Maintien du montant du régime indemnitaire antérieur.....	8
<b>3. La procédure de mise en place .....</b>	<b>9</b>
3.1. Avis du Comité Social territorial (CST).....	9
3.2. Délibération de l'organe délibérant .....	9
3.3. Arrêté de l'autorité territoriale .....	9
<b>4. Les primes vouées à disparaître .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Un dispositif indemnitaire au service d'une politique Ressources Humaines (RH) .....</b>	<b>12</b>

## 1. Un cadre indemnitaire unique : le RIFSEEP

### 1.1. Principe

L'Etat a souhaité s'engager dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire afin de réduire le nombre de régimes indemnitaires mis en œuvre pour ses agents. Du fait du principe de parité, la réforme a les mêmes conséquences pour les fonctionnaires territoriaux.

Le RIFSEEP a « pour vocation d'être l'outil indemnitaire de référence, sans être réservé à la filière administrative comme c'est actuellement le cas pour la Prime de Fonctions et de Résultats » (PFR - circulaire du 5 décembre 2014).

Le dispositif indemnitaire est composé de deux parties :

- L'une liée aux fonctions et à l'expertise : l'indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE),
- L'autre liée à l'engagement professionnel : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

### 1.2. Bénéficiaires

Le RIFSEEP repose sur un principe de généralisation à l'ensemble des filières et cadres d'emplois de cette indemnité, avec des montants différents. Seuls quelques grades sont exclus du dispositif, mais à titre d'exception. Le principe est donc le bénéficiaire du RIFSEEP en lieu et place de certaines primes et indemnités actuelles.

Le RIFSEEP est applicable aux fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et aux agents contractuels de droit publics recrutés sur le fondement des articles L.332-8, L.332-13, L.332-14, L.332-23 et L.332-24 du code général de la fonction publique.



*Concernant les agents contractuels, seules les missions exercées par l'agent contractuel sont à prendre en compte pour définir le montant du RIFSEEP octroyé. Par conséquent, toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté de l'agent au sein de la collectivité est illégale.*

*Cette analyse a été validée par le tribunal administratif de Nantes, qui a jugé que le fait de restreindre le bénéfice du RIFSEEP à une condition de durée d'engagement ou de durée de l'emploi crée une différence de traitement sans rapport avec l'objet du décret du 20 mai 2014 qui institue ce régime indemnitaire et méconnaît ainsi le principe d'égalité (jugement n°2106895 du 02/06/2022).*

### 1.3. Transposition dans la fonction publique territoriale

Le RIFSEEP est entré en vigueur au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels portant application du RIFSEEP aux différents corps de l'Etat auxquels des cadres d'emplois territoriaux sont assimilés.

Du fait du principe de parité, dès lors qu'un cadre d'emplois de l'Etat doit être bénéficiaire du RIFSEEP, le cadre d'emplois équivalent dans la fonction publique territoriale doit également en bénéficier.

Différents calendriers d'application du RIFSEEP ont échelonné la mise en place du dispositif entre 2017 et 2020.

Le décret 2020-182 du 27 février publié le 29 février 2020 modifie le décret n°91-875, relatif au régime indemnitaire, et établit **une équivalence provisoire** (annexe 2 du décret) avec des corps de l'Etat bénéficiant du RIFSEEP afin que les derniers cadres d'emplois de la fonction publique territoriale non encore éligibles puissent bénéficier du RIFSEEP.

Aussi, lorsque les corps historiques équivalents de l'État bénéficieront à leur tour du RIFSEEP, ceux-ci seront à nouveau les corps de référence (annexe 1 du décret).

**Tous les cadres d'emplois** de la Fonction Publique Territoriale **peuvent donc bénéficier du RIFSEEP depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020** à l'exception des policiers municipaux, des gardes-champêtres et des sapeurs-pompiers professionnels.

## **2. Le dispositif indemnitaire**

Le RIFSEEP se compose de deux éléments :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),
- Et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel.

### **2.1. L'IFSE**

Il s'agit de l'une des composantes du nouveau dispositif indemnitaire, **versée mensuellement**.

Dans la fonction publique d'Etat, cette indemnité tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes. Ce classement au sein des groupes permet la détermination des montants maximums de l'indemnité.

Ainsi, un arrêté ministériel détermine :

- Pour chaque corps, le nombre de groupes de fonctions : 3 groupes pour les administrateurs, 4 groupes pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C à l'exception de la filière sociale 2 groupes pour la catégorie A, B et C ;
- Les montants minimaux de l'indemnité applicables à chaque grade ;
- Les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions, et ceux applicables aux agents logés par nécessité de service.

**Pour la transposition au sein de la fonction publique territoriale :**

- **La collectivité devra répartir chaque emploi au sein des groupes ;**
- **Les plafonds pour chaque groupe sont donnés à titre indicatif.** Seul le montant global (cumul IFSE et CIA) devra être respecté La collectivité est donc libre de verser une somme comprise entre X euros et le montant maximal du groupe.

Le classement au sein des groupes de fonctions pour chaque emploi du cadre d'emplois se fait au regard des critères professionnels suivants (article 2 du décret du 20 mai 2014) :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (ce critère, explicite, fait 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** (il s'agit là de 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** (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par

exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes/l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration).

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

En vertu du principe de libre administration, chaque collectivité devra définir ses propres critères dans la délibération instaurant le RIFSEEP (après avis du comité social territorial) et donc être amenée à répartir chaque poste en fonction d'une classification. L'organe délibérant peut ajouter des critères à ceux énoncés ci-dessus.

Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, les plafonds afférents au groupe de fonction sont abaissés (*se reporter aux arrêtés*).

### Filière administrative

Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Groupe
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1
			Groupe 2

Exemple :

- Un adjoint administratif occupant un emploi de secrétaire de mairie compte tenu de l'encadrement et de la technicité pourrait être classé dans le groupe 1.
- Un agent d'accueil pourrait être classé dans le groupe 2.

Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Groupe
Attachés territoriaux	Attachés d'administration de l'Etat	Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1
			Groupe 2
			Groupe 3
			Groupe 4

Exemple :

- Un Directeur Général des Services pourrait être classé dans le groupe 1.
- Un chef de service encadrant une équipe importante pourrait être classé dans le groupe 2 (Plus de ... d'agents).
- Un chef de service encadrant une équipe de ... d'agents ou moins pourrait être classé dans le groupe 3.

### Filière technique

Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Groupe
Agents de maîtrise territoriaux	Adjoints techniques des administrations de l'Etat	Arrêté du 28 avril 2015	Groupe 1
Adjoints techniques territoriaux			Groupe 2

Exemple :

- Un agent de maîtrise occupant un emploi de responsable des services techniques compte tenu de son rôle de chef d'équipe et de son expertise pourrait être classé dans le groupe 1.
- Un agent des espaces verts pourrait être classé dans le groupe 2.

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise **est mensuel et son montant fait l'objet d'un réexamen** (article 3 du décret du 20 mai 2014) :

- En cas de changement de fonction ;
- 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.

**Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique de celui-ci.**

## **2.2. Le CIA**

Le complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciée au moment de l'évaluation (article 4 du décret du 20 mai 2014). Ainsi, sont appréciés son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, l'atteinte aux objectifs fixés...

**Le versement de ce complément est facultatif.** Par conséquent, une collectivité peut décider de mettre en place l'IFSE seule, et non le CIA. Pour autant, une Circulaire préfectorale impose de prévoir la mise en place du CIA (avec attribution de montants différents de zéro) dans la délibération, mais n'impose pas ensuite à la collectivité de procéder à son versement.

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant plafond déterminé par la délibération, pour chaque groupe de fonctions.

Cette part pourra être modulée selon le contenu de l'entretien professionnel.

Ce complément indemnitaire annuel est versé en une ou deux fractions. Il sera judicieux de préciser dans la délibération la date du versement (par exemple en janvier ou février, à la suite de l'entretien professionnel).

A titre indicatif, la circulaire applicable à la Fonction Publique d'Etat prévoit que le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total désormais applicable à un corps donné, eu égard notamment aux modalités de versement. Il est ainsi préconisé qu'il n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les emplois fonctionnels et les emplois relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les emplois relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les emplois relevant de la catégorie C.

Les attributions individuelles ne devraient pas non plus représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire personnel de l'agent. Il est donc souhaitable que les préconisations relatives à l'équilibre entre l'IFSE et le complément indemnitaire trouvent à s'appliquer dans les situations individuelles.

Ces pourcentages n'ont pas de valeur contraignante pour les collectivités. Il est possible pour une collectivité de décider d'une répartition différente.

### 2.3. Le montant maximal du RIFSEEP

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en donnant une marge de manœuvre plus importante aux collectivités.

En effet, la collectivité n'est pas tenue de respecter le plafond de chacune des deux parts en vigueur dans les services de l'Etat (IFSE et CIA). Seule l'addition des deux plafonds ne doit pas être dépassée.

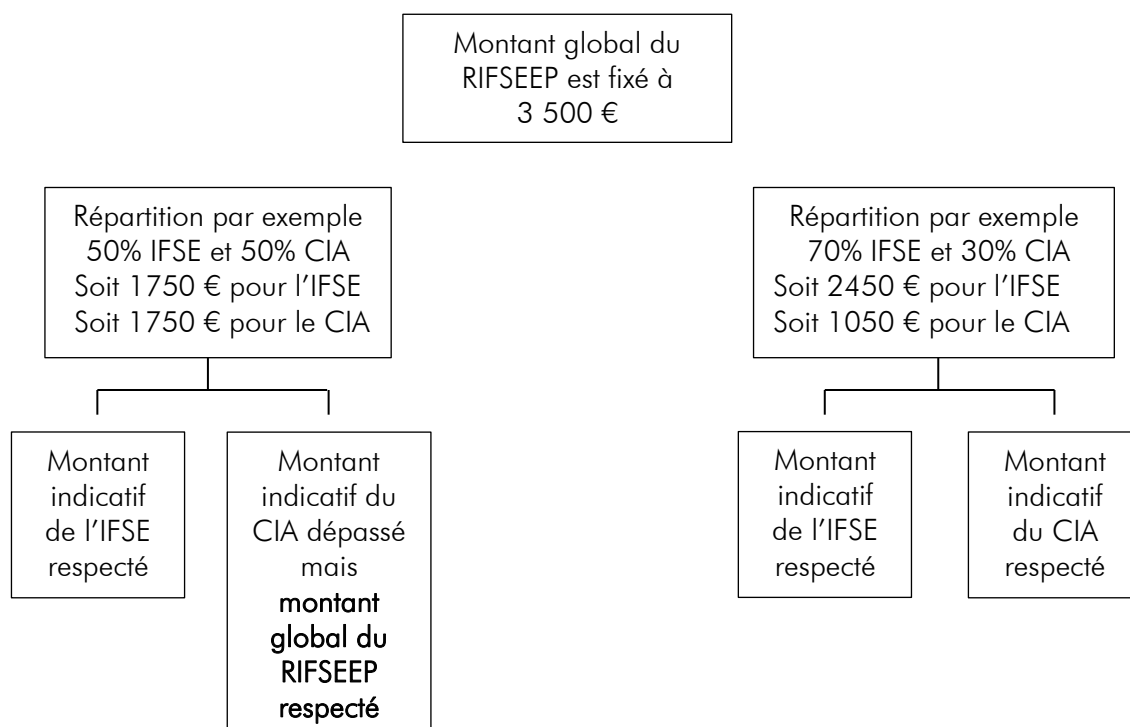
*Un tableau (à télécharger) récapitule tous les montants globaux applicables par cadre d'emplois.*

#### Filière administrative

Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Groupe	Montant IFSE brut annuel à titre indicatif	Montant CIA brut annuel à titre indicatif	Montant global du RIFSEEP
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
			Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Exemple :

- Un adjoint administratif occupant un emploi de secrétaire de mairie compte tenu de l'encadrement et de la technicité pourrait être classé dans le groupe 1.  
En cumulant tous les montants maximums de l'IAT (coefficient 8 soit 3 714.40 €) et de l'IEMP (coefficient 3 soit 3 459 €), on obtient 7 173.40 € à comparer au montant global maximum de 12 600 €.
- La collectivité décide de fixer le montant global du RIFSEEP pour l'emploi de secrétaire de mairie classé dans le groupe 1 à 3 500 €. La délibération détermine un pourcentage de répartition entre l'IFSE et le CIA si celui-ci est institué.



Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Groupe	Montant IFSE brut annuel à titre indicatif	Montant CIA brut annuel à titre indicatif	Montant global du RIFSEEP
Attachés territoriaux	Attachés d'administration de l'Etat	Arrêté du 3 juin 2015	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 €

Exemple :

- Un Directeur Général des Services pourrait être classé dans le groupe 1.  
La PFR montant maximum global 25 800 € à comparer au 42 600 € maximum du RIFSEEP.

### Filière technique

Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Groupe	Montant IFSE brut annuel à titre indicatif	Montant CIA brut annuel à titre indicatif	Montant global du RIFSEEP
Agents de maîtrise territoriaux	Adjointes techniques des administrations de l'Etat	Arrêté du 28 avril 2015	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Adjointes techniques territoriaux			Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Exemple :

- Un agent de maîtrise occupant un emploi de responsable des services techniques compte tenu de son rôle de chef d'équipe et de son expertise pourrait être classé dans le groupe 1.  
En cumulant tous les montants maximums de l'IAT (coefficient 8 soit 3 757.36 €) et de l'EMP (coefficient 3 soit 3 612 €) on obtient 7 369.36 € à comparer au 12 600 € maximum du RIFSEEP.

## **2.4. Maintien du montant du régime indemnitaire antérieur**

A noter que lors de la première application du dispositif, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires antérieurs liés aux fonctions exercées, au grade détenu et/ou aux résultats et à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE et CIA.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise que sont exclus de la détermination de ce montant :

- La GIPA et les indemnités différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ;
- Les compléments de rémunération (indemnité de résidence, SFT) ;
- Les remboursements de frais et indemnités d'enseignement ou de jury ;
- Les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail ;
- Les versements exceptionnels liés à la manière de servir (reliquats de fin d'année ou bonus).

Il pourra toutefois être révisé au prochain changement de fonctions ou au moment d'un réexamen au vu de l'expérience acquise.

Ce principe doit malgré tout être concilié avec le principe de l'absence de droit au maintien du régime indemnitaire.

## 3. La procédure de mise en place

### 3.1. Avis du Comité Social territorial (CST)

Le comité social territorial est obligatoirement saisi pour avis, **préalablement** à toute décision relative aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition y afférents. Ainsi, le comité social territorial devra examiner les critères de répartition entre les groupes de fonctions, les éventuels critères fixés par l'assemblée délibérante pour l'attribution individuelle des montants par l'autorité territoriale ainsi que les modalités de mise en œuvre.

*(Pour saisir le comité social territorial du Centre de Gestion : joindre un courrier de saisine de l'autorité territoriale accompagné du projet de délibération).*

### 3.2. Délibération de l'organe délibérant

L'assemblée délibérante est seule compétente pour instituer un régime indemnitaire en faveur des agents de la collectivité ou de l'établissement.

La délibération (*cf. modèle à télécharger*) doit préciser :

- La nature de l'indemnité instituée : IFSE et éventuellement CIA ;
- Les **emplois bénéficiaires** : les cadres d'emplois ou grades concernés et leur statut (titulaires ou non titulaires) – *les noms des bénéficiaires ne doivent en aucun cas apparaître sur la délibération* ;
- Les montants plafonds (entre 0 euros et les montants maximums fixés par les textes réglementaires) ;
- **La périodicité** de versement du RIFSEEP :
  - ☞ IFSE : mensuelle ;
  - ☞ CIA : un ou deux versement (indiquer à quel moment) ;
- La proratisation en fonction du temps de travail de l'agent ;
- **Les critères d'attribution** de l'IFSE et la classification en groupe par cadre d'emplois qui en découle. L'organe délibérant peut également déterminer des critères plus précis de répartition entre les groupes (Cf. annexe).

### 3.3. Arrêté de l'autorité territoriale

C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient de fixer, **par arrêté**, le montant individuel des primes versées à chaque agent, dans la limite maximale déterminée par l'assemblée délibérante.

Si la délibération peut fixer des critères d'attribution susceptibles de conditionner l'appréciation par l'autorité hiérarchique des attributions individuelles, elle ne peut directement en fixer les montants (*modèles d'arrêtés à télécharger*).

## 4. Les primes vouées à disparaître

Aux termes de l'article 5 du décret : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

L'instauration de l'IFSE par la collectivité suppose donc la suppression corrélative des primes et indemnités remplacées par l'IFSEEP.

En revanche, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés) ;  
Sont ainsi visées (arrêté du 27 août 2015) :
  - ✓ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
  - ✓ L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
  - ✓ La prime d'encadrement éducatif de nuit
  - ✓ L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
  - ✓ L'indemnité pour travail dominical régulier
  - ✓ L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- La NBI ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

### Filière administrative

Primes existantes supprimées	Primes avec le nouveau régime
Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)	IFSE et CIA
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	
Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP)	
Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)	
Indemnité de fonctions et de résultats pour les administrateurs	
Prime de rendement pour les administrateurs	

### Filière technique

Primes existantes supprimées	Primes avec le nouveau régime
Prime de Service et de Rendement (PSR)	IFSE et CIA
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	
Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP)	
Indemnité de Performance et de Fonctions (IPF)	
Indemnité Spécifique de Service (ISS)	
Indemnité Représentative de Sujétions Spéciales et de Travaux Supplémentaires (IRSSTS)	

### Filière animation

<b>Primes existantes supprimées</b>	<b>Primes avec le nouveau régime</b>
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	IFSE et CIA
Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP)	
Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)	

### Filière sociale

<b>Primes existantes supprimées</b>	<b>Primes avec le nouveau régime</b>
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	IFSE et CIA
Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP)	
Indemnité Forfaitaire Représentative de Sujétions Spéciales et de Travaux Supplémentaires (IFRSSTS) des conseillers, assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants	

### Filière médico-sociale

<b>Primes existantes supprimées</b>	<b>Primes avec le nouveau régime</b>
Indemnité de sujétions spéciales	IFSE et CIA
Prime d'encadrement	
Prime de service	
Prime d'assistant de soins en gérontologie	
Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture	
Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins	
Prime spécifique	
Prime spéciale de début de carrière des infirmiers et des puéricultrices	

### Filière sportive

<b>Primes existantes supprimées</b>	<b>Primes avec le nouveau régime</b>
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	IFSE et CIA
Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP)	
Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)	
Indemnité de sujétions des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	

## Filière culturelle

Primes existantes supprimées	Primes avec le nouveau régime
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	IFSE et CIA
Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)	
Prime de technicité forfaitaire des personnels des bibliothèques	
Indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques	
Indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine	
Indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des directeurs d'établissements d'enseignement artistique	
Prime d'entrée dans le métier d'enseignement	
Indemnité de suivi et d'orientation des élèves allouée aux professeurs et assistants d'enseignement	
Indemnité scientifique des personnels de la conservation du patrimoine	
Prime spéciale en cas de réalisation d'au moins trois heures supplémentaires régulières d'enseignement	



*Cumul entre le RIFSEEP et l'indemnité de régie*

*L'indemnité de caisse et de responsabilité ne peut être assimilée à une indemnité de régie dans la mesure où elle est versée aux comptables de la Fonction publique d'Etat.*

*Les indemnités des régisseurs doivent donc entrer dans l'assiette de l'IFSE.*

*Toutefois, vous avez la possibilité de délibérer afin de prévoir une part distincte « IFSE régie » laquelle sera versée en plus du montant IFSE attribué au titre du groupe de fonctions d'appartenance de l'agent, et ce, dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de cette part.*

## 5. Un dispositif indemnitaire au service d'une politique Ressources Humaines (RH)

La mise en place du régime indemnitaire incite à la mise en place d'une véritable politique en matière de Ressources Humaines (RH).

Les montants attribués individuellement tiendront compte à la fois des fonctions de l'agent, de sa valeur professionnelle et de ses résultats professionnels.

Afin d'objectiver l'attribution de l'indemnité, il est recommandé la mise en place, en corrélation étroite avec le RIFSEEP :

- D'un organigramme des services de la collectivité (création ou modification après avis du comité social territorial). Il permet une meilleure identification des fonctions et positionnement de chacun et de la hiérarchie.
- De fiches de poste, détaillant les missions et responsabilités de chacun et précisant la classification retenue quant au groupe.
- De l'entretien professionnel. La notation étant supprimée pour l'avenir, il est impératif. Le montant de l'IFSEEP attribué individuellement découlera de l'évaluation effectuée lors de l'entretien professionnel (notamment la part annuelle liée à l'engagement professionnel). Par exemple, l'atteinte des objectifs est évaluée au cours de l'entretien professionnel et conditionnera le montant de la part annuelle, le CIA.
- D'une délibération concernant le maintien ou non du régime indemnitaire en cas d'absence notamment liée à la maladie.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'absence pour congé de maladie des fonctionnaires territoriaux. Ainsi, en l'absence de précisions dans la délibération, les agents ne peuvent prétendre au versement du régime indemnitaire durant un congé maladie.

Il est donc fortement conseillé de déterminer le sort du traitement en cas d'absence pour maladie. Il existe cependant une limite à la libre administration des collectivités, le principe de parité avec l'Etat (décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

Ainsi sous réserve du contrôle de légalité et de l'appréciation éventuelle du juge, l'assemblée délibérante fixe les conditions de maintien du régime indemnitaire dans des conditions qui ne peuvent pas être plus favorables que celles appliquées aux agents de l'Etat. Cela signifie essentiellement que durant les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le régime indemnitaire sera suspendu dès le premier jour.

La collectivité reste décisionnaire pour le congé de maladie ordinaire ou le temps partiel thérapeutique en étant libre de poser des conditions et des limites au versement.

Il est cependant fortement conseillé de privilégier les règles simples pour permettre une gestion aisée du RI pendant les arrêts maladie.

## **Annexe : Exemples de définition des critères par l'organe délibérant**

L'organe délibérant peut choisir d'encadrer *a minima* les choix de l'autorité territoriale dans les montants d'IFSE et de CIA attribués à chaque agent. Il peut aussi décider d'un encadrement *maximal*. Dans ce cas, la délibération peut définir des critères d'attribution très précis liés par exemple :

- Aux sujétions ;
- A l'encadrement ;
- Aux déplacements plus ou moins fréquents ou à l'aire géographique ;
- A la plus ou moins grande expertise ou technicité nécessaire à l'exercice de certaines fonctions ;
- A l'ancienneté (expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions) ;
- Aux contraintes horaires, réunions le soir, roulement de plannings (hors contraintes rémunérées au titre des astreintes ou indemnité de travail des dimanches et jours fériés...) ;
- A la pénibilité ;
- A la manière de servir (implication dans le service, disponibilité au regard des missions, qualité du service rendu)...

De plus, le décret définit un certain nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois. L'organe délibérant peut choisir de définir les mêmes montants pour plusieurs groupes de cadre d'emplois différents et ayant des fonctions et sujétions identiques.

Exemple : un adjoint administratif exerçant des fonctions de comptable pourrait percevoir les mêmes montants qu'un agent exerçant les mêmes fonctions de comptable mais relevant de la catégorie B tout en respectant les plafonds de chaque groupe.

Enfin, l'organe délibérant peut décider d'ouvrir des montants « Plafonds » de manière large en laissant une liberté de choix importante à l'autorité territoriale pour l'attribution des montants individuels. Il peut également encadrer strictement ces montants (exemple : de 1000 à 1200€).

Exemple pour la filière administrative :

	Groupe	Montant global maximal brut annuel	Montant global maximal fixé par l'organe délibérant	Montant maximal de l'IFSE fixé par l'organe délibérant	Montant maximal du CIA fixé par l'organe délibérant
Attachés territoriaux	Groupe 1 Responsable de service – Plus de ... d'agents encadrés	42 600 €	... €		
	Groupe 2 Responsable de service – Plus de ... d'agents encadrés	37 800 €	... €		
	Groupe 3 /	30 000€	... €		
	Groupe 4 /	24 000 €	... €		
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1 Adjoint à un responsable de service	19 860 €	... €		
	Groupe 2 Gestionnaire expert	18 200 €	... €		
	Groupe 3 Gestionnaire	16 645 €	... €		
Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1 Assistant administratif expert	12 600 €	... €		
	Groupe 2 Assistant administratif	12 000 €	... €		

Exemple au sein d'une commune < 2 000 habitants pour la filière administrative :

	Groupe	Montant global maximal brut annuel	Montant global maximal fixé par l'organe délibérant	Montant maximal de l'IFSE fixé par l'organe délibérant	Montant maximal du CIA fixé par l'organe délibérant
Attachés territoriaux	Groupe 1 /	42 600 €	... €		
	Groupe 2 /	37 800 €	... €		
	Groupe 3 /	30 000€	... €		
	Groupe 4 /	24 000 €	... €		
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	19 860 €	... €		
	Groupe 2 Secrétaire de mairie	18 200 €	... €		
	Groupe 3 Agent comptable	16 645 €	12 600 €		
Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1 Agent comptable	12 600 €	12 600 €		
	Groupe 2 Agent d'accueil Sans permanence le samedi matin Avec permanence le samedi matin	12 000 €	9 000 € 12 000 €		

Exemple au sein d'une commune < 2 000 habitants pour la filière technique :

	Groupe	Montant global maximal brut annuel	Montant global maximal fixé par l'organe délibérant	Montant maximal de l'IFSE fixé par l'organe délibérant	Montant maximal du CIA fixé par l'organe délibérant
Agents de maîtrise	Groupe 1 Responsable du service technique	12 600 €	... €		
	Groupe 2	12 000 €	... €		
Adjoints techniques territoriaux	Groupe 1 Agent technique en charge de la surveillance de l'assainissement (contraintes horaires)	12 600 €	... €		
	Groupe 2 Agent technique polyvalent	12 000 €	... €		

Exemple au sein d'une commune < 2 000 habitants pour la filière animation :

	Groupe	Montant global maximal brut annuel	Montant global maximal fixé par l'organe délibérant	Montant maximal de l'IFSE fixé par l'organe délibérant	Montant maximal du CIA fixé par l'organe délibérant
Animateurs territoriaux	Groupe 1	19 860 €	... €		
	Groupe 2	18 200 €	... €		
	Groupe 3 Responsable du service périscolaire ou enfance jeunesse	16 645 €	... €		
Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1	12 600 €	... €		
	Groupe 2 Agent d'animation	12 000 €	... €		

Exemple au sein d'un EHPAD pour la filière administrative :

	Groupe	Montant global maximal brut annuel	Montant global maximal fixé par l'organe délibérant	Montant maximal de l'IFSE fixé par l'organe délibérant	Montant maximal du CIA fixé par l'organe délibérant
Attachés territoriaux	Groupe 1 Directeur d'EHPAD	42 600 €	... €		
	Groupe 2 /	37 800 €	... €		
	Groupe 3 /	30 000 €	... €		
	Groupe 4 Adjoint à la direction	24 000 €	... €		
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1 Adjoint à la direction	19 860 €	... €		
	Groupe 2 /	18 200 €	... €		
	Groupe 3 /	16 645 €	... €		
Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1 Agent comptable	12 600 €	... €		
	Groupe 2 Agent d'accueil	12 000 €	... €		

Exemple au sein d'un EHPAD pour la filière technique :

	Groupe	Montant global maximal brut annuel	Montant global maximal fixé par l'organe délibérant	Montant maximal de l'IFSE fixé par l'organe délibérant	Montant maximal du CIA fixé par l'organe délibérant
Agents de maîtrise	Groupe 1	12 600 €	... €		
	Groupe 2	12 000 €	... €		
Adjoints techniques territoriaux	Groupe 1 Responsable de cuisine	12 600 €	... €		
	Groupe 2 Cuisinier Agent d'entretien polyvalent	12 000 €	... €		

Exemple au sein d'un EHPAD pour la filière sociale :

	Groupe	Montant global maximal brut annuel	Montant global maximal fixé par l'organe délibérant	Montant maximal de l'IFSE fixé par l'organe délibérant	Montant maximal du CIA fixé par l'organe délibérant
Agents sociaux territoriaux	<u>Groupe 1</u> Responsable gestion du stock des produits d'entretien Responsable gestion du stock des produits d'incontinence Responsable de la lingerie Veilleur de nuit Agent ACO	12 600 €	... €		
	<u>Groupe 2</u> Agent social polyvalent	12 000 €	... €		

Exemple au sein d'un EHPAD pour la filière animation :

	Groupe	Montant global maximal brut annuel	Montant global maximal fixé par l'organe délibérant	Montant maximal de l'IFSE fixé par l'organe délibérant	Montant maximal du CIA fixé par l'organe délibérant
Animateurs territoriaux	<u>Groupe 1</u>	19 860 €	... €		
	<u>Groupe 2</u>	18 200 €	... €		
	<u>Groupe 3</u> Responsable d'animations au sein de la structure	16 645 €	12 600 €		
Adjoints territoriaux d'animation	<u>Groupe 1</u> Responsable d'animations au sein de la structure	12 600 €	12 600 €		
	<u>Groupe 2</u> Agent d'animation	12 000 €	... €		