

**NOTE D'INFORMATION N° 2015 – 18**  
**Version n° 9 mise à jour le 7 décembre 2017**

**Le Régime Indemnitare lié aux  
Fonctions, Sujétions, Expertise  
et Engagement Professionnel :  
le « RIFSEEP »**

***Eclairages statutaires  
pour la mise en place du nouveau régime indemnitaire  
au sein de votre collectivité ou établissement***

*Cette note a été une nouvelle fois mise à jour pour intégrer les nouvelles dispositions relatives aux Adjoints techniques et Agents de maîtrise, ainsi que la confirmation de l'absence de cumul entre l'indemnité de régie et l'IFSE.*

**Références juridiques**

- ✓ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment l'article 88,
- ✓ 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,
- ✓ 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 d'État, modifié en dernier lieu par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016,
- ✓ Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- ✓ Décret n° 2017-829 du 5 mai 2017, article 4 (*qui a abrogé l'IEMP ou Indemnité d'exercice de missions des Préfectures*),
- ✓ Arrêtés :
  - du 22 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État,
  - du 19 mars 2015 pour les corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État,
  - du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques des administrations de l'État,
  - du 3 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration,
  - du 3 juin 2015 pour le corps des assistants de service social des administrations,
  - du 3 juin 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations,
  - du 29 juin 2015 pour le corps des administrateurs civils,
  - du 27 août 2015 (arrêté qui détaille les règles de cumul entre l'IFSE et les autres primes),
  - 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 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,
  - du 17 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer,
  - du 17 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat,
  - du 18 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer,
  - du 22 décembre 2015 portant application du RIFSEEP au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat,
  - du 31 mai 2016 portant application du RIFSEEP aux corps des infirmiers de catégorie A et B,
  - du 27 décembre 2016 portant application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié,
  - du 30 décembre 2016 portant application du RIFSEEP au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage (*nos adjoints du patrimoine territoriaux*)

- du 16 juin 2017 (Journal officiel du 12 août 2017) portant application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer
- ✓ Circulaire du 5 décembre 2014 du Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique et du Ministère des finances et des comptes publics, relative à la mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- ✓ Circulaire du 3 avril 2017 du Ministère de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, et du Ministère de l'économie et des finances (*circulaire qui semble rendre obligatoire la mise en place du CIA par délibération*).

### ***L'essentiel***

- Le « RIFSEEP », qui s'inscrit dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire, a vocation à **remplacer les régimes indemnitaires existants** dans les trois versants de la Fonction Publique.
- Ce régime indemnitaire est un dispositif qui devrait concerner à terme **la majeure partie des fonctionnaires territoriaux** quelles que soient leur catégorie hiérarchique et leur filière, **sauf exceptions prévues par arrêté ministériel (cf calendrier ci-dessous) et filières non soumises au principe de parité (Police Municipale et Sapeurs-pompiers professionnels)**.
- Objectif premier de cette nouvelle prime : **valoriser principalement l'exercice des fonctions**, contrairement à l'ancienne part « résultats » de la PFR liée à l'engagement professionnel, part qui prend le nom de « complément indemnitaire annuel » (CIA).

### ***Faire le lien avec...***

.. l'entretien professionnel, et sa généralisation dans la Fonction Publique à compter de l'année 2015.

En effet, le versement du CIA doit être envisagé au regard des conclusions de l'évaluation réalisée lors de l'entretien professionnel annuel.

- *Le CDG74 a mis à disposition des collectivités une « boîte à outils - Entretien professionnel », établie en collaboration avec la Communauté de Communes du Pays Rochois.*

***Les règles de cumul avec les autres primes et compléments de rémunération*** (circulaire du 5 décembre 2014 et arrêté du 27 août 2015)

L'IFSE n'est pas cumulable avec les primes liées aux fonctions et à la manière de servir telles que l'IAT, l'IEMP, l'IFTS, la PFR...

Par contre, elle est cumulable avec :

- la GIPA,
- les indemnités différentielles destinées à compléter le traitement,
- les sujétions liées à la durée du travail : heures supplémentaires (IHST), astreintes, permanences, travail de nuit, dimanche ou jours fériés...,
- les remboursements de frais et indemnités d'enseignement ou de jury,
- les remboursements de frais de déplacement,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour participation aux consultations électorales (suivant une réponse du Ministre de l'Intérieur du 28/12/2016),
- Et bien-sûr, les compléments de rémunération comme la NBI et le SFT.

**Attention : l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes** ne figure pas explicitement dans la liste des primes pour lesquelles le cumul avec le RIFSEEP est possible.

Dans le cadre de sa foire aux questions (FAQ) relative à la mise en oeuvre dans les collectivités territoriales du RIFSEEP, la DGCL a confirmé, en octobre 2017, que l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes prévue à l'article R. 1617-5-2 du CGCT n'était **pas cumulable** avec ce nouveau régime indemnitaire.

## ***La mise en place du RIFSEEP aura-t-elle une incidence sur les primes de l'article 111 (« treizième mois ») instituées avant la loi du 26 janvier 1984?***

Non, la mise en place du RIFSEEP n'aura pas d'incidence sur les primes du 13e mois versées au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Cependant rien n'interdit de supprimer ces primes, et de les intégrer éventuellement à l'IFSE.

*Quid des « faux » 13èmes mois, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas fait l'objet d'une délibération avant 1984?*

Dans ce cas, la plupart du temps, les collectivités versent une « partie » d'une prime existante (IAT, IEMP, etc) pour « compenser » l'absence de 13e mois. Ces éléments de régime indemnitaire ont vocation à être intégrés à l'IFSE.

### ***Les dates d'application***

Sur le plan juridique, le dispositif s'applique **au 1<sup>er</sup> janvier 2016 à certains cadres d'emplois :**

- **à ceux concernés par la PFR (qui a été abrogée le 31 décembre 2015)**, potentiellement donc :
  - o administrateurs,
  - o attachés,
  - o secrétaires de mairie.
  
- **et aux cadres d'emplois suivants :**
  - o adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints d'animation, opérateurs des APS,
  - o rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives (ETAPS), animateurs,
  - o assistants socio-éducatifs,
  - o conseillers socio-éducatifs.

Le système d'application, un peu complexe, est le suivant. Rappelons tout d'abord un principe fondamental - celui de la parité entre la FPT et la FPE - pour bien le comprendre :

- selon ce principe de parité, les collectivités fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. En d'autres termes, le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes.
  
- en matière de régime indemnitaire, le **décret n° 91-875 du 6 septembre 1991** établit ainsi les équivalences entre les cadres d'emplois de la FPT et les corps de l'État, dans les filières administratives, technique, médico-sociale, culturelle, sportive et animation (exceptions : les agents relevant de la filière police municipale, les gardes champêtres et les sapeurs pompiers, qui bénéficient d'un régime indemnitaire hors équivalence avec l'Etat).

**Ainsi, pour pouvoir appliquer légalement le RIFSEEP à un cadre d'emplois territorial, il faut attendre :**

- **dans un premier temps, la parution de l'arrêté pour un corps de l'Etat**

Exemple : arrêté du 19 mars 2015 pour les « secrétaires administratifs ».

- **dans un second temps, la création de l'annexe de cet arrêté ;** annexe visée par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté.

Exemple : la partie ANNEXE, à la fin de l'arrêté du 19 mars 2015, a été complétée par la référence au corps des secrétaires administratifs « de l'intérieur et de l'outre-mer affectés aux Préfecture » par arrêté du 17 décembre 2015. L'arrêté est ainsi devenu applicable aux rédacteurs territoriaux, aux ETAPS et aux animateurs, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016, car ce corps est celui qui leur sert d'équivalence aux termes du décret n° 91-875.

Toutefois, il semblerait qu'il ne soit pas nécessaire d'attendre d'arrêté supplémentaire concernant les cadres d'emplois des adjoints techniques et agents de maîtrise (explications ci-dessous), du fait de la confirmation de l'éligibilité au RIFSEEP de ces derniers depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

*Particularité pour le cadre d'emplois des administrateurs :*

L'IFSE peut être légalement versée aux administrateurs territoriaux depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 (après délibération et avis préalable du Comité technique), car l'arrêté du 29 juin 2015 porte sur les administrateurs civils de l'Etat, qui constitue le corps de référence du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

A titre de comparaison : les montants maximum du RIFSEEP (IFSE + CIA) correspondent au plafond de la PFR des administrateurs généraux.

**L'ÉQUIVALENCE ENTRE LES CORPS DE L'ÉTAT ET LES CADRES D'EMPLOIS TERRITORIAUX**  
(décret n° 91-875 du 6 septembre 1991)

Les cadres d'emplois territoriaux qui peuvent désormais bénéficier du RIFSEEP figurent dans la colonne de droite. Les cadres d'emplois non mentionnés ne sont pas encore concernés.

Corps équivalent de la Fonction publique d'État	Cadre d'emplois de la Fonction publique territoriale
Adjoint administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer	Adjoint administratifs territoriaux Agents sociaux territoriaux ATSEM Opérateurs territoriaux des APS Adjoint territoriaux d'animation
Secrétaires administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer	Rédacteurs territoriaux Éducateurs des APS Animateurs territoriaux
Attachés des administrations de l'État	Attachés et secrétaires de mairie
Conseillers techniques de service social	Conseillers territoriaux socio-éducatif
Administrateurs civils	Administrateurs territoriaux
Assistants de service social des administrations de l'État	Assistants territoriaux socio-éducatif
Adjoint techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage	Adjoint du patrimoine
Adjoint techniques relevant du ministère de l'Intérieur	Adjoint techniques Agents de maîtrise (cf explications ci-dessous)

**LE CALENDRIER D'APPLICATION DU RIFSEEP**  
(décret n° 2016-1916 et arrêté du 27 décembre 2016)

Alors que la généralisation du RIFSEEP devait intervenir au plus tard le 1er janvier 2017 pour tous les cadres d'emplois, ce décret et cet arrêté ont établi un nouveau calendrier (ci-dessous).

*Observation* : les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels, qui ne relèvent pas du principe de parité, ne sont pas concernées par le RIFSEEP.

Filières et cadres d'emplois		Date limite d'adhésion	Arrêté fixant les montants de référence
A D M I N	Administrateur	01.07.2015	<a href="#">Arrêté du 29 juin 2015</a>
	Attaché	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 3 juin 2015</a>
	Secrétaire de mairie	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 3 juin 2015</a>
	Rédacteurs	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 19 mars 2015</a>
	Adjoint administratif	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
T E C H	Ingénieur en chef	01.01.2017	Arrêté en cours d'élaboration
	Ingénieur	01.01.2018	Non publié
	Technicien	01.01.2018	Non publié
	Adjoint technique	01.01.2017	<a href="#">Arrêté du 16 juin 2017</a>
	Agent de maîtrise	01.01.2017	<a href="#">Arrêté</a>
	Adjoint technique des établissements d'enseignement	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
S P O R T	Conseiller des APS	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Educateurs des APS	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 19 mars 2015</a>
	Opérateurs des APS	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
C U L T	Conservateur du patrimoine	01.01.2017	Arrêté en cours d'élaboration
	Conservateur de bibliothèque	01.09.2017	Non publié
	Attaché de conservation du patrimoine	01.09.2017	Non publié
	Bibliothécaire	01.09.2017	Non publié
	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	01.09.2017	Non publié
	Adjoint du patrimoine	01.01.2017	<a href="#">Arrêté du 30 décembre 2016</a>
	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Professeur d'enseignement artistique	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
Assistant d'enseignement artistique	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)		

A N I M	Animateur	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 19 mars 2015</a>
	Adjoint d'animation	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
S O C	Conseiller socio-éducatif	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 3 juin 2015</a>
	Assistant socio-éducatif	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 3 juin 2015</a>
	Educateur de jeunes enfants	01.07.2017	Non publié
	Moniteur-éducateur et intervenant familial	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	ATSEM	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
	Agent social	01.01.2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
	Médecin	01.07.2017	Non publié
	Psychologues	01.07.2017	Non publié
	Sage-femme	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Cadre de santé paramédical	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Infirmier en soins généraux	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Puéricultrice	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Technicien paramédical	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Auxiliaire de soins	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
	Auxiliaire de puériculture	Exclu (réexamen avant le 31.12.2019)	
Biologiste vétérinaire pharmacien	01.01.2017	Arrêté en cours d'élaboration	

## **Le RIFSEEP appliqué aux adjoints techniques et aux agents de maîtrise**

Un arrêté du 16 juin 2017, paru au journal officiel du 12 août 2017, est venu compléter l'annexe de l'arrêté du 28 avril 2015.

Cette parution confirme que les cadres d'emplois des adjoints techniques et agents de maîtrise sont bien concernés par le RIFSEEP **à compter du 1er janvier 2017**.

La démarche est la suivante :

1. Si la collectivité a approuvé la délibération de mise en place du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2017 (ou à une autre date postérieure au 1er janvier), en intégrant les AT et les AM au sein des groupes de fonction et en fixant les montants plafonds : il convient de régulariser depuis cette date les versements d'IFSE sur la paie des agents concernés, en prenant le soin de les en informer au préalable.
2. Si la collectivité a approuvé la délibération de mise en place du RIFSEEP mais sans intégrer les AT et les AM : il convient de définir les groupes de fonctions et les montants plafonds pour ces 2 cadres d'emplois au sein d'une délibération complémentaire, ce après avoir recueilli l'avis du Comité technique.

Il convient alors de viser l'arrêté du 28 avril 2015 et celui du 16 juin 2017, dans la délibération comme dans l'arrêté individuel d'attribution.

### **L'éclairage du CDG74**

Le versement des « anciennes » primes est toujours possible : une réponse de la Direction Générale des Finances Publiques est venue en effet indiquer qu'en l'absence d'une nouvelle délibération, l'ancien régime indemnitaire continuait ainsi effet à s'appliquer.

**A contrario, toute modification, par délibération, du régime indemnitaire des agents relevant d'un cadre d'emplois éligible au RIFSEEP entraînera la mise en place de celui-ci.**

En tout état de cause, pour les cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés ministériels ne sont pas encore parus (techniciens, ingénieurs etc), il est possible de continuer à verser les « anciennes » primes puisque le RIFSEEP ne leur est pas encore légalement applicable.

En revanche, les collectivités ayant instauré la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) au profit de leurs administrateurs, attachés et secrétaires de mairie, sont tenues de mettre en place le RIFSEEP pour ces mêmes cadres d'emplois, puisque la PFR a été abrogée le 31 décembre 2015.

**Cette mise en œuvre du RIFSEEP doit donc s'opérer « dans un délai raisonnable » dans ces collectivités.** Par ailleurs, l'abrogation de l'IEMP (Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures) par décret n° 2017-829 du 5 mai 2017 soulignent encore la nécessité de délibérer, pour les collectivités qui ne l'auraient pas encore fait, afin d'instaurer le RIFSEEP.

*Plus largement, notre conseil est de :*

- répertorier les postes au sein des groupes de fonctions, à partir des critères donnés par le décret (cf explications ci-dessous),
- envisager le travail de façon « globale » pour chaque cadre d'emplois - même ceux qui ne seront concernés que plus tard - afin de respecter un équilibre d'ensemble, et d'éviter les distorsions dans l'appréciation de fonctions d'un niveau comparable.

Il est donc préférable de procéder à la **cotation de tous les postes au sein de la collectivité**.

- *Pour rappel : le CDG 74 a mis à disposition des collectivités une méthode de cotation des postes ; l'un des outils possibles (et non obligatoires) pour déterminer les niveaux de responsabilité et de sujétions.*

## **I – Les bases réglementaires du RIFSEEP**

### **L'essentiel**

Ce nouveau régime indemnitaire se compose de **2 parts** :

- **L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)** = la part principale versée mensuellement, liée au poste et à l'expérience professionnelle,

- **Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)** = la part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, versée en 1 ou 2 fois par an (il paraît logique de verser le complément à l'issue de l'évaluation annuelle). Il peut donc varier d'une année à l'autre.

### La périodicité du versement

Les collectivités ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la Fonction Publique de l'Etat, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas obligées de verser mensuellement l'IFSE, et annuellement le CIA). Un versement mensuel du CIA pourrait donc être envisagé, par exemple. Il conviendra de fixer la périodicité du versement dans la délibération.

### La possibilité de maintenir le montant du régime antérieur à titre individuel

Le décret prévoit un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste était inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

#### *Observations :*

- le montant garanti correspond uniquement au montant de l'IFSE. Le CIA qui serait versé viendrait donc en supplément du montant de régime indemnitaire actuellement versé aux agents
- Pour les agents percevant la PFR, le montant des parts fonctions et résultats est garanti, sauf si la part résultats est un versement exceptionnel.

Toutefois, sous réserve de l'appréciation du juge, il semble que **ce dispositif de maintien ne soit pas contraignant pour les collectivités**, en vertu du principe de libre administration (réponse ministérielle N° 100346 du 27/12/2016). Si une collectivité souhaite l'appliquer, il faut donc qu'elle le précise dans sa délibération.

### Le rôle du Comité technique

Le Comité Technique doit être saisi pour avis sur les critères de répartition. Pour être plus précis, l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 dispose qu'il doit être consulté pour avis sur les « grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ».

Pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents qui dépendent du Comité technique placé auprès du CDG74, il convient de transmettre le projet de délibération par mail à : [ct-chsct@cdg74.fr](mailto:ct-chsct@cdg74.fr) un mois avant la séance (se reporter au calendrier ; environ 1 séance tous les 2 mois).

## A – L'IFSE ou Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

### ***L'essentiel***

Le montant de cette indemnité est fixé d'une part, selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions (1), et d'autre part, selon les acquis de l'expérience professionnelle de chaque agent (2), à partir de critères qu'il revient à la collectivité de déterminer.

Un arrêté ministériel fixe :

- le nombre de **groupes de fonctions** pour chaque corps,
- les **montants plancher et plafond afférents à chaque groupe** : seuls les plafonds seront opposables à la FPT, la collectivité n'aura pas à respecter les montants minimum.

Sont ainsi prévus :

- **4 à 5 groupes pour la catégorie A,**
- **3 pour la catégorie B,**
- **2 pour la catégorie C.**

**Le nombre de groupes n'est pas contraignant pour la FPT**, il est donc possible de ne pas le respecter... Mais attention :

- Aux montants de l'indemnité, qui ne peuvent dépasser ceux prévus par arrêté,
- A rester « raisonnable » : pas 1 groupe pour 1 fonction, et a contrario, au moins 2 groupes hiérarchisés dès lors qu'il y a plusieurs agents au sein de la même catégorie.

Exemple 1 : corps des attachés d'administrations de l'Etat, arrêté du 3 juin 2015 :

**IFSE**

Groupes de fonctions	Services déconcentrés, établissements et services assimilés FPE	Services déconcentrés, établissements et services assimilés FPE - agents logés pour nécessité absolue de service
	Maxi annuel	Maxi annuel
Groupe 1	36 210 €	22 310 €
Groupe 2	32 130 €	17 205 €
Groupe 3	25 500 €	14 320 €
Groupe 4	20 400 €	11 160 €

Exemple 2 : corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (>> *corps d'Etat équivalent des rédacteurs territoriaux, animateurs et ETAPS*), arrêté du 19 mars 2015 :

**IFSE**

Groupes de fonctions	Services déconcentrés, établissements et services assimilés FPE	Services déconcentrés, établissements et services assimilés FPE - agents logés pour nécessité absolue de service
	Maxi annuel	Maxi annuel
Groupe 1	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	14 650 €	6 670 €

Exemple 3 : corps des adjoints administratifs, arrêté du 20 mai 2014 :

**IFSE**

Groupes de fonctions	Services déconcentrés, établissements et services assimilés FPE	Services déconcentrés, établissements et services assimilés FPE - agents logés pour nécessité absolue de service
	Maxi annuel	Maxi annuel
Groupe 1	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €

**1- La valorisation des fonctions comme premier déterminant de l'IFSE**

La collectivité doit procéder à une **répartition des fonctions par groupe**, selon les responsabilités liées au poste (degré de responsabilités, nombre d'agents encadrés, expertise, technicité particulière,..).

Dans la FPE, les 3 critères professionnels qui doivent permettre de conduire cette répartition sont les 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 l'environnement professionnel.**



## Critère 1

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets

## Critère 2

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

Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent

## Critère 3

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

Contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions

*Précision sur les sujétions particulières* : les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP, ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions (exemples : l'indemnité pour dimanche ou pour travail de nuit, la nouvelle bonification indiciaire).

Les 3 critères ci-dessus concernent la FPE et sont donnés à titre d'exemple pour la FPT. Les collectivités territoriales, en application du principe de la libre administration, fixeront **le montant alloué à chaque groupe de fonctions, et les critères pour conduire cette répartition, après avis du Comité technique**. La circulaire du 5 décembre 2014 applicable à l'Etat donne des indications, au sein de ses annexes, sur la composition des différents groupes pour chaque corps concerné, avec des « fonctions-types ». Même si ces groupes nécessitent d'être adaptés par rapport aux réalités locales et à la diversité des métiers territoriaux, il peut être utile de s'y reporter.

Le CDG74 vous propose à titre d'exemple la typologie de fonctions suivante :

Groupe de fonctions	Fonctions / Emplois	Critère 1 Encadrement / coordination	Critère 2 Technicité / expertise	Critère 3 Sujétions particulières / exposit.
A1	DGS, secrétaire général	Management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage	Maîtrise d'un logiciel métier	Travail de nuit/travail le week-end/ dimanche et jours fériés/grande disponibilité/polyvalence
A2	Responsable d'une direction Emploi nécessitant une expertise particulière avec encadrement			
A3	Adjoint d'une direction, responsable d'un service, chargé de mission transversale			
A4	Emploi nécessitant une expertise particulière sans encadrement Autres emplois non répertoriés en gr 1, 2, 3			
B1	Encadrement ou coordination d'une équipe Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes	Équipe technique / coordination / référents	Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique)	Travail en soirée/travail isolé/travail avec public particulier
B2	Adjoint à une fonction relevant du gr 1 Gestionnaire / instructeur avec encadrement	Encadrement opérationnel	Habilitations réglementaires, qualifications	Travail horaire imposé ou cadencé / environnement de travail (nuit, intempérie...) / missions spécifiques
B3	Gestionnaire / instructeur sans encadrement Assistant Autres emplois non répertoriés en gr 1 et 2			

C1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières	Équipe technique / coordination / référents	Maîtrise d'un logiciel métier  Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique)	Travail de nuit/travail le week-end/ dimanche et jours fériés/grande disponibilité/polyvalence  Travail en soirée/travail isolé/travail avec public particulier
C2	- Assistant - Agent d'accueil - Autres emplois non répertoriés en gr 1	Encadrement opérationnel	Habilitations réglementaires, qualifications	Travail horaire imposé ou cadencé / environnement de travail (nuit, intempérie...) / missions spécifiques

## 2- Le réexamen de l'IFSE et la prise en compte de l'expérience professionnelle

L'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dispose que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un **réexamen** :

- en cas de changement de fonctions,
- **au moins tous les 4 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.

*Mais comment « l'expérience professionnelle » peut-elle être définie ?*

Il n'existe pas de définition réglementaire de l'expérience professionnelle, ce qui permet aux collectivités d'envisager la mise en place de **critères qui leur sont propres**. La circulaire de l'Etat indique que cette valorisation de l'expérience doit reposer sur des critères objectifs, tels que l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures. Sont cités en exemple : l'interaction avec les différents partenaires - la connaissance des risques - la maîtrise des circuits de décisions ainsi que d'éventuelles étapes de consultation.

En tout état de cause, **l'expérience professionnelle ne se confond pas avec la seule ancienneté de l'agent**, ni avec sa manière de servir. Elle résulte de la pratique professionnelle, et repose notamment sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, et la consolidation des connaissances.

*Le CDG74 vous propose à titre d'exemple les critères suivants :*

Exemple de critères	Exemples d'indicateurs
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Diffuse son savoir à autrui
Formation suivie (en distinguant ou non les types de formation)	Nombre de jours de formation réalisés
Parcours professionnel (avant la prise de poste) Diversité/ Mobilité	- Nombre de postes occupés - Nombre d'employeurs
Connaissance de l'environnement de travail	Connaissance du fonctionnement général de la collectivité, de ses projets
Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables

## B - Le CIA : Complément Indemnitare Annuel

### **L'essentiel**

Le complément tient compte de **l'engagement professionnel et de la manière de servir**, appréciée au moment de l'évaluation dans le cadre de l'entretien professionnel annuel (article 4 décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). Le versement de ce complément est **facultatif** (il dépend des résultats de l'entretien), **mais sa mise en place par délibération apparaît obligatoire** au terme d'une circulaire du 3 avril 2017.

Selon cette circulaire, l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précise que "Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, **l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts** et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat".

En complément de ce qui avait été annoncé lors de la création en 2014 du RIFSEEP, une circulaire du 3 avril 2017 et une interprétation récente des services de l'Etat sont venues préciser la loi. **Par conséquent, il convient d'identifier par délibération les 2 parts du RIFSEEP (IFSE + CIA).**

Les employeurs territoriaux seraient par conséquent tenus de prévoir un montant plafond de CIA, en étant libres toutefois d'en fixer le montant (dans la limite du plafond global des deux parts défini pour le corps équivalent de la FPE), ce qui pourrait leur permettre de fixer un plafond de CIA relativement bas s'ils le souhaitent.

L'attribution du CIA à titre individuel demeure en revanche facultative, puisqu'elle résulte des conclusions de l'entretien professionnel mené pour chaque agent.

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent ainsi être comprises **entre 0 et 100% du montant maximal.**

Il est prévu à l'Etat que le CIA soit versé **en 1 ou 2 fractions chaque année**, mais il est possible pour les collectivités de fixer une autre périodicité de versement.

La circulaire de l'Etat préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

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

Cette préconisation est valable pour le montant maximal, et également à titre individuel.

Si le montant global du RIFSEEP pour un agent de catégorie C est fixé par exemple à 1 000 € => 900 € pour l'IFSE et 100 € pour le CIA maximum.

La loi « Déontologie » n° 2016-483 du 20 avril 2016 a apporté sur ce point une modification substantielle :

les collectivités ne sont pas tenues de respecter le plafond de chacune des deux parts (IFSE et CIA). Seule l'addition des deux plafonds ne doit pas être dépassée.

**Exemple** : les plafonds réglementaires pour un adjoint administratif dont les fonctions relèvent du groupe 2 sont de 10 800 € pour l'IFSE et 1 200 € pour le CIA => le RIFSEEP peut varier entre IFSE et CIA dans la limite de 12 000 €.

### **Notre conseil**

*Malgré la souplesse apportée par la loi Déontologie sur ce point, le RIFSEEP doit rester principalement basé sur les fonctions. Une proportion « IFSE 50% - CIA 50% » ne semble donc pas compatible avec les principes fondamentaux du nouveau régime indemnitaire, le CIA ayant vocation à demeurer, comme son nom l'indique, un complément.*

**Exemple 1** : corps des attachés d'administrations de l'Etat, arrêté du 3 juin 2015 :

#### **CIA**

Groupes de fonctions	Services déconcentrés, établissement et services assimilés
	Maxi annuel
Groupe 1	6 390 €
Groupe 2	5 670 €
Groupe 3	4 500 €
Groupe 4	3 600 €

Exemple 2 : corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (>> *corps d'Etat équivalent des rédacteurs territoriaux, animateurs et ETAPS*), arrêté du 19 mars 2015 :

**CIA**

Groupes de fonctions	Services déconcentrés, établissement et services assimilés
	Maxi annuel
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €
Groupe 3	1 995 €

Exemple 3 : corps des adjoints administratifs (arrêté du 20 mai 2014) :

**CIA**

Groupes de fonctions	Services déconcentrés, établissement et services assimilés
	Maxi annuel
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €

## II - Instaurer ou modifier un régime indemnitaire : rappel du processus

### *Les grandes étapes de la démarche*

- 1/ **État** ● Publication ou Modification des textes de référence pour la Fonction Publique d'État en matière de régime indemnitaire

---

- 2/ **Comité technique** ● Saisine du Comité technique sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition

---

- 3/ **Organe délibérant** ● Après l'avis, adoption de la délibération par l'Assemblée délibérante

---

- 4/ **Autorité territoriale** ● Prise des arrêtés individuels, fixant le montant du régime indemnitaire pour chaque agent

---

Entre les étapes n° 1 et 2, les phases de réflexion et de travail peuvent être « affinées » de la façon suivante, notamment pour les collectivités dont les effectifs sont les plus nombreux :

**Étapes**

**Actions**

1/ Lancement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décision politique d'engager le chantier « régime indemnitaire » : fixation des objectifs et du cadre financier pour le futur régime indemnitaire</li> <li>- <i>Si possible et adapté au contexte de la collectivité</i> : création d'un comité de pilotage du projet (élus, direction générale, DRH...) et désignation du pilote du projet</li> <li>- Information du personnel (et de ses représentants, le cas échéant) du lancement de la démarche.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recueil des délibérations en vigueur dans la collectivité, pour dresser l'inventaire de l'ensemble des éléments de régime indemnitaire</li> </ul>

2/ Diagnostic de l'existant	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recueil des textes de référence, des notes et commentaires éclairants sur le sujet.</li> <li>- En parallèle : participation si possible à une formation sur le régime indemnitaire de la ou des personnes ressources dans la collectivité, ou, a minima, participation aux Rencontres statutaires organisées par le CDG 74 !</li> </ul>
3/ Elaboration, ou mise à jour des outils	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tableau des effectifs</li> <li>- Organigramme</li> <li>- Fiches de poste</li> <li>- Dispositif d'entretien professionnel et supports.</li> </ul> <p><i>&gt; Il est possible de se reporter à la « boîte à outils - Entretien professionnel » proposée par le CDG74.</i></p>
<p>4/ Détermination du système d'attribution du régime indemnitaire en rapport avec le cas échéant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le poste occupé</li> <li>- L'évaluation professionnelle</li> <li>- Les objectifs poursuivis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Si possible et adapté au contexte de la collectivité</i> : création d'un groupe de travail pouvant associer, selon la taille de la collectivité, des élus, l'encadrement (représentatif de tous les secteurs d'activité), les représentants du personnel, la DRH.</li> <li>- <i>Selon les choix retenus</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>. Classification des postes</li> </ul> </li> </ul> <p><i>&gt; Il est possible de s'inspirer de l'exemple de cotation des postes proposé par le CDG74.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Définition du régime indemnitaire correspondant à chaque niveau de responsabilité</li> <li>. Définition des modalités de prise en compte des résultats de l'évaluation pour déterminer la part du régime indemnitaire correspondante (le CIA)</li> <li>. Simulation de l'enveloppe budgétaire globale - comparaison avec l'enveloppe actuelle</li> <li>. Restitution des propositions du groupe de travail au comité de pilotage</li> <li>. Validation finale des élus.</li> </ul>
5/ Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Présentation préalable du projet de régime indemnitaire à l'avis du Comité technique (CT)</b></li> </ul> <p>(pour le CT placé auprès du CDG 74 pour les collectivités de moins de 50 agents : transmission du projet de délibération par mail à : <a href="mailto:ct-chsct@cdg74.fr">ct-chsct@cdg74.fr</a> - faire attention au calendrier des séances, environ 1 tous les 2 mois)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Délibération</b></li> <li>- Information du personnel</li> <li>- <b>Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale.</b></li> </ul>

Ce processus n'a qu'une valeur indicative, et doit être adapté au contexte de la collectivité : seules les étapes en bleu sont **réglementairement obligatoires**.

### **Notre conseil**

*Il y a tout intérêt à mener une réflexion globale sur l'ensemble des postes, afin de garantir la cohérence de ce nouveau régime indemnitaire, et de pouvoir le généraliser progressivement, au fur et à mesure de la parution des textes.*

*Chaque collectivité ou établissement définira ainsi le régime indemnitaire le mieux adapté à ses objectifs spécifiques, à ses ressources (tant humaines que financières), à son organisation, à sa pratique managériale et à sa culture interne.*

*La pérennisation de l'entretien professionnel annuel, par le décret du 16 décembre 2014, intervient parallèlement à cette démarche. Ses conclusions devront notamment être liées au versement du « CIA ».*

***La présente note sera enrichie au fur et à mesure de la parution des textes ou des précisions que nous serons en mesure de vous apporter. Le pôle Carrières et Expertise juridique du CDG74 demeure, en attendant, à votre disposition.***

### ***Annexes***

*Modèle de délibération instituant le RIFSEEP  
Modèles d'arrêtés portant attribution du RIFSEEP  
« Foire aux questions » du RIFSEEP*