



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

Guide pratique

> **Date de mise à jour : Novembre 2023**



Partagez et réutilisez le
contenu de ce document

www.cdg38.fr

INTRODUCTION

Textes de référence :

- Code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment ses articles L. 1111-1, L. 1111-2, L. 2121-12, L. 2121-29 et L. 2122-18 (communes)
- Code général de la fonction publique (CGFP), et notamment ses articles L. 712-1, L. 714-1 et L. 714-4 et suivants
- Loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, et notamment son article 1,
- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- Arrêté NOR : RDFS1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,
- Les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,
- Circulaire NOR : RDFS1427139C 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,

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

- L'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE)
- Le Complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir,

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités de même nature.

SOMMAIRE

<i>L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)</i>	4
<i>Le complément indemnitaire annuel (CIA)</i>	5
<i>Les bénéficiaires</i>	5
<i>Questions fréquentes</i>	5
1. Le RIFSEEP est-il obligatoire ?	5
2. Le RIFSEEP est-il cumulable avec d'autres indemnités ?	6
3. Quid de la prime de fin d'année ?	6
4. Les collectivités territoriales doivent-elles respecter les montants minimaux par grade ?	7
5. Quelle est la périodicité de versement de l'IFSE et du CIA ?	7
6. Quelles sont les règles applicables en cas d'absence pour maladie ?	7
7. Dans quelle mesure le principe de libre administration s'applique-t-il au RIFSEEP ?	8
<i>La mise en œuvre du RIFSEEP</i>	9
1. Les principales étapes	10
2. Les critères	11
3. Le rétroplanning de mise en œuvre	12
<i>ANNEXES</i>	12

L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE est versée mensuellement en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Ces fonctions sont hiérarchisées au sein de différents groupes de fonctions constitués selon les critères professionnels suivants :

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

Les arrêtés ministériels portant application de l'IFSE définissent des groupes de fonctions en lien avec les grades ainsi que les plafonds correspondants :

- 4 groupes pour les grades de catégorie A
- 3 groupes pour les grades de catégorie B
- 2 groupes pour les grades de catégorie C

A chaque niveau de responsabilité ou de fonctions exercées sont associés des critères déterminés par la collectivité (pour des exemples, **voir page 11 « les critères »**)

D'autre part, l'IFSE est modulée en tenant compte de **l'expérience professionnelle** accumulée par l'agent.

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 et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Elle doit être différenciée :

- De l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent
- De la valorisation de l'engagement et de la manière de servir

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

- 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 fonctions
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

Les montants de la part IFSE sont précisés en **annexe 1**.

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Il est versé en une ou deux fractions, et tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation.

Il est obligatoire de verser aux agents un complément indemnitaire annuel. Le Conseil constitutionnel a en effet indiqué que la mise en place du complément indemnitaire annuel avait un caractère impératif et qu'elle ne portait pas atteinte au principe de libre administration (QPC n° 2018-727 du 13 juillet 2018, commune de Ploudiry).

Les collectivités sont tenues de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts. Dans le respect de cette disposition et en vertu du principe de libre administration elles sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

Ainsi le montant de CIA peut être inférieur aux montants planchers de la FPE. En revanche il ne peut pas être supérieur ou égal au montant d'IFSE.

Les montants de la part CIA sont précisés en **annexe 1**.

LES BÉNÉFICIAIRES

Sont éligibles les fonctionnaires stagiaires et titulaires, et les contractuels de droit public.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 a :

- Actualisé le tableau de concordance des grades de la fonction publique de l'État avec les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale
- Permis aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale non encore éligibles au RIFSEEP (ingénieurs et techniciens) d'en bénéficier après délibération de l'assemblée délibérante.

Désormais, tous les cadres d'emploi de la FPT peuvent bénéficier du RIFSEEP à l'exception des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique qui demeurent soumis à la parution de l'arrêté fixant les montants plafonds d'IFSE et de CIA des différents groupes de fonctions du corps des professeurs certifiés.

Les cadres d'emploi de la filière sécurité (sapeurs-pompiers, policiers municipaux, gardes-champêtres) ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

QUESTIONS FRÉQUENTES

1. Le RIFSEEP est-il obligatoire ?

Oui. La DGCL indique que les collectivités territoriales **doivent mettre en œuvre le RIFSEEP** pour leurs cadres d'emplois, dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'État (FPE) en bénéficient.

En effet, la prime de fonctions et de résultats (PFR) et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFTS) ont été abrogées au 31 décembre 2015. L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP) a été abrogée au 31 décembre 2016. Les

délibérations antérieurement prises par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour l'attribution de ces deux primes n'ont plus de base légale.

La DGCL précise que la délibération doit être prise pour chaque cadre d'emplois **dans un délai raisonnable** à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté interministériel instaurant le RIFSEEP dans le respect du calendrier de sa mise en œuvre pour le corps équivalent dans la FPE. La notion de délai raisonnable relève de la jurisprudence. Elle est appréciée au cas par cas par le juge administratif.

La DGCL mentionne dans une [circulaire conjointe avec la DGFIP du 3 avril 2017](#) que les comptables publics peuvent poursuivre, à titre transitoire, le paiement des primes auxquelles le RIFSEEP se substitue pendant le délai raisonnable précité **jusqu'à ce que l'organe délibérant institue le RIFSEEP dans la collectivité ou l'établissement public.**

Si votre collectivité n'a pas encore institué de RIFSEEP, il convient de le mettre en œuvre dans les plus brefs délais (voir étapes page 8).

2. Le RIFSEEP est-il cumulable avec d'autres indemnités ?

Il reste possible de cumuler le RIFSEEP avec d'autres indemnités (liste non exhaustive)

- Indemnités compensant un travail de nuit
- Indemnité pour travail du dimanche
- Indemnité pour travail des jours fériés
- Indemnité d'astreinte
- Indemnité d'intervention
- Indemnité de permanence
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- Prime de responsabilité versée aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction

Il convient pour les employeurs de se référer à [l'arrêté du 27 août 2015](#) qui fixe la liste des indemnités cumulables avec le RIFSEEP. Les primes et indemnités ne figurant pas dans ce texte ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP.

En revanche la DGCL a précisé que l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes « fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière, qui correspond à une contrainte spécifique du fait même de la nature des fonctions occupées. Pour les cadres d'emplois bénéficiant du RIFSEEP, cette indemnité n'est pas cumulable avec ce nouveau régime indemnitaire ».

Par conséquent, la DGCL recommande de reconnaître et de valoriser le niveau de responsabilité exercé par les régisseurs dans la part IFSE.

3. Quid de la prime de fin d'année ?

Concernant le cas particulier de la prime dite « de fin d'année » (Art L. 714-11 CGFP), il est possible de la maintenir à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 28 janvier 1984.

En revanche, les primes versées en fin d'année sur la base par exemple de l'Indemnité d'administration et de technicité (IAT) ou l'Indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP= doivent être incluses dans le RIFSEEP.

4. Les collectivités territoriales doivent-elles respecter les montants minimaux par grade ?

Les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de respecter les montants minimaux afférents à chaque grade prévus par les arrêtés interministériels pour les corps de la fonction publique de l'État, le principe de libre administration et les articles L. 714-4 et suivant du CGFP n'imposant que les montants plafonds (et non planchers) de l'État.

5. Quelle est la périodicité de versement de l'IFSE et du CIA ?

Les textes applicables à la FPE prévoient un versement mensuel de l'IFSE et un versement annuel en une ou deux fractions du CIA.

Toutefois, en application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la fonction publique d'État.

Un versement annuel ou en deux fractions de l'IFSE pourrait donc être envisagé, tout comme un versement mensuel du CIA.

6. Quelles sont les règles applicables en cas d'absence pour maladie ?

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit le régime applicable aux primes et indemnités des agents publics de l'État.

Il n'existe pas de dispositif semblable dans la FPT.

Il incombe à l'employeur de prévoir le dispositif applicable en cas d'indisponibilité physique de ses agents au sein de la délibération entérinant le RIFSEEP. L'employeur pouvant s'inspirer des dispositions en vigueur dans la FPE, sans que cela ne constitue une obligation.

Par conséquent, une collectivité peut fixer par délibération un régime propre concernant les modalités de versement des primes et indemnités en cas d'absence.

Le principe de parité constitue la limite à la liberté de l'employeur territorial quant au choix du dispositif applicable. Ce principe interdit à l'employeur territorial de fixer un dispositif plus favorable que celui dont bénéficient les agents de l'État.

La réglementation actuellement en vigueur permet de prévoir les cas de maintien du régime indemnitaire (IFSE + CIA) suivants :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence

- Congés maternité, paternité le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

Aussi, l'IFSE peut suivre le sort du traitement en cas de :

- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Temps partiel thérapeutique (TPT)
- Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Également, le CIA peut être maintenu en cas de CMO, CITIS, TPT, PPR, sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année.

En revanche, en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement du régime indemnitaire (IFSE + CIA) doit être suspendu.

En l'absence de précision dans la délibération, l'employeur peut décider de suspendre le régime indemnitaire en cas d'indisponibilité physique, car le fonctionnaire ne peut prétendre à la conservation de son régime indemnitaire pendant les périodes de congés de toute nature. (CE 10 janvier 2003, ministre de l'Intérieur, req. n° 221334). Il est conseillé d'appliquer la même règle aux agents, en attendant de fixer ces modalités dans la délibération relative au RIFSEEP.

7. Dans quelle mesure le principe de libre administration s'applique-t-il au RIFSEEP ?

En vertu du principe de libre administration, les collectivités territoriales ont la faculté :

- De définir des critères propres à la structure publique territoriale différents, sans toutefois dénaturer l'esprit du texte.
- De fixer des montants inférieurs aux plafonds des différents groupes de fonction.
- De moduler différemment les plafonds de répartition entre IFSE et CIA, sous réserve que la part CIA soit inférieure à la part IFSE et que la part CIA ne représente pas une part disproportionnée dans le RIFSEEP

À titre d'information, pour la FPE, il est préconisé que le montant du CIA ne dépasse pas 15 % du plafond global (plafond IFSE + plafond CIA) du RIFSEEP pour les agents de catégorie A, 12 % pour les agents de catégorie B et 10 % pour les agents de catégorie C.

Ces pourcentages ne s'imposent pas aux employeurs territoriaux, néanmoins il est largement répandu de se conformer aux préconisations ministérielles.

- De prévoir des périodicités de versement différentes.
- De fixer des règles de modulation en fonction des absences différentes de celles en vigueur dans la FPE, sous réserve qu'elles ne soient pas plus favorables.

En revanche, elles sont tenues, au regard du principe de parité :

- De répartir les postes dans différents groupes de fonctions, par catégorie statutaire, en prenant en compte le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ;

- De mettre en place le CIA tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (le montant pouvant toutefois être inférieur aux montants planchers prévus dans la FPE) ;
- De s'appuyer pour le versement du CIA sur le compte-rendu de l'entretien professionnel ;
- De respecter les montants plafonds cumulés (IFSE + CIA) applicables à la FPE des différents groupes de fonctions.

Précisions sur les groupes de fonctions :

Les collectivités territoriales ne sont pas tenues par le nombre de groupes de fonctions définis pour la fonction publique de l'État par les arrêtés « cadres » et peuvent prévoir un nombre différent pour chaque cadre d'emplois.

Elles doivent cependant en définir un nombre limité afin de respecter les objectifs de la réforme qui sont la simplification et la rationalisation des régimes indemnitaires, et se référer aux plafonds applicables à chaque groupe.

La délibération doit définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions dans la limite du plafond global constitué de la somme des deux parts prévues par l'article L.714-5 du CGFP.

LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

C'est l'assemblée délibérante de la collectivité qui est seule compétente pour instituer ou modifier le régime indemnitaire de ses agents.

La délibération doit être **précédée d'un avis du comité social territorial (CST)** sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

L'autorité territoriale détermine, elle, par arrêté notifié à chaque agent, le taux ou le montant individuel au regard des critères et conditions fixés par délibération.

Pour vous aider dans votre réflexion, nous vous proposons ci-dessous :

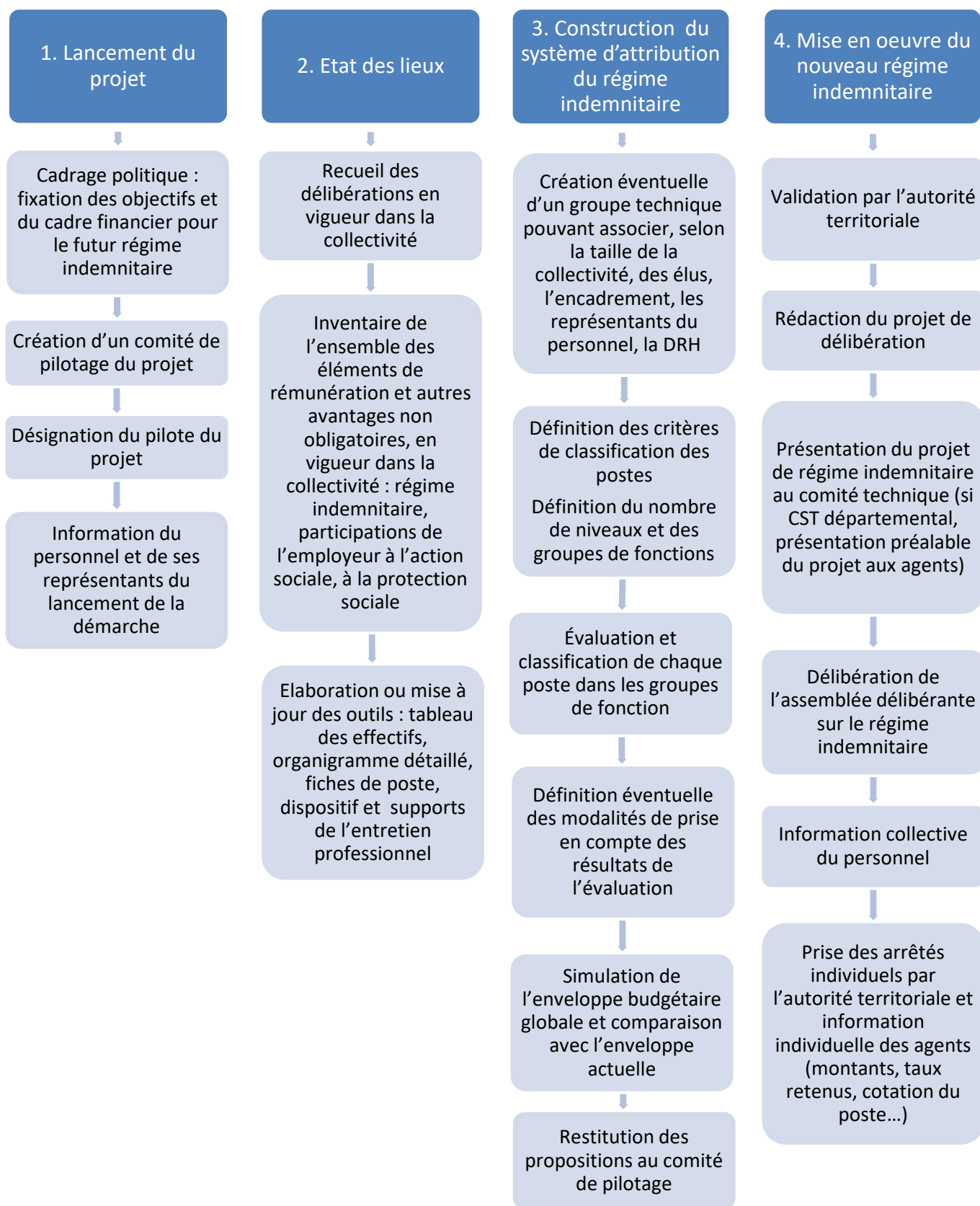
- Un descriptif des principales étapes de mise en œuvre
- Des exemples de critères pour l'IFSE
- Un rétroplanning de mise en œuvre

Tous ces éléments sont donnés à titre indicatif et doivent être adaptés aux besoins et au contexte de la collectivité.

Pour aller plus loin :

L'ANDCDG a proposé dès 2016 un [guide et une méthodologie](#) complets pour la mise en œuvre du RIFSEEP.

1. Les principales étapes



2. Les critères

Le tableau suivant présente une série d'indicateurs classés selon les critères fixés par le décret.

Cette liste est indicative, elle n'est pas limitative et n'a pas de valeur réglementaire.

IFSE

Exemples de critères pour la répartition des postes dans les groupes de fonction

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

- Responsabilité d'encadrement
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de coordination
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Responsabilité de formation d'autrui
- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

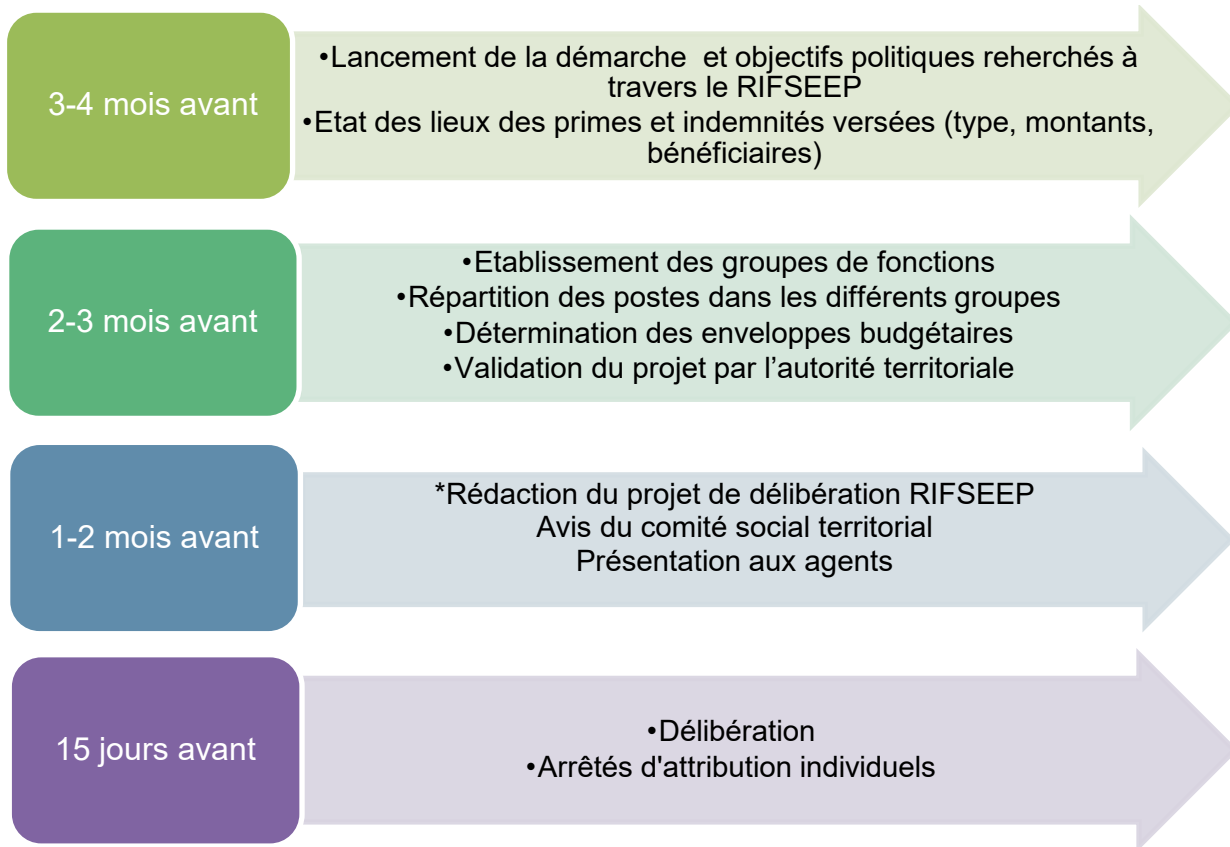
Technicité,
expertise,
expérience ou
qualification
nécessaire à
l'exercice des
fonctions

- Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)
- Complexité
- Niveau de qualification
- Temps d'adaptation
- Difficulté (exécution simple ou interprétation)
- Autonomie • Initiative
- Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- Influence et motivation d'autrui
- Diversité des domaines de compétences

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

- Vigilance
- Risques d'accident
- Risques de maladie
- Valeur du matériel utilisé
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Valeur des dommages
- Responsabilité financière
- Effort physique
- Tension mentale, nerveuse
- Confidentialité
- Relations internes
- Relations externes
- Facteurs de perturbation

3. Rétroplanning



ANNEXES

Annexe 1 : Tableau des montants plafonds par groupe et par grade

Annexe 2 : Modèle de délibération instituant le RIFSEEP

Annexe 3 : Modèle d'arrêté d'attribution de l'IFSE

Annexe 4 : Modèle d'arrêté d'attribution du CIA

ANNEXE 1

Tableau récapitulatif des groupes, fonctions et montants du RIFSEEP

Catégorie Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Plafonds annuels du CIA	Plafonds annuels IFSE + CIA	
		Sans logement de fonction à titre gratuit	Avec logement de fonction à titre gratuit		Sans logement de fonction à titre gratuit	Avec logement de fonction à titre gratuit
CATEGORIE A						
Attachés Secrétaires de mairie Directeurs d'établ. d'ens. artistique	Groupe 1	36 210 €	22 310 €	6 390 €	42 600 €	28 700 €
	Groupe 2	32 130 €	17 205 €	5 670 €	37 800 €	22 875 €
	Groupe 3	25 500 €	14 320 €	4 500 €	30 000 €	18 820 €
	Groupe 4	20 400 €	11 160 €	3 600 €	24 000 €	14 760 €
Ingénieurs	Groupe 1	46 920 €	32 850 €	8 280 €	55 200 €	41 130 €
	Groupe 2	40 290 €	28 200 €	7 110 €	47 400 €	35 310 €
	Groupe 3	36 000 €	25 190 €	6 350 €	42 350 €	31 540 €
	Groupe 4	31 450 €	22 015 €	5 550 €	37 000 €	27 565 €
Ingénieurs en chef	Groupe 1	57 120 €	42 840 €	10 080 €	67 200 €	52 920 €
	Groupe 2	49 980 €	37 490 €	8 820 €	58 800 €	46 310 €
	Groupe 3	46 920 €	35 190 €	8 280 €	55 200 €	43 470 €
	Groupe 4	42 330 €	31 750 €	7 470 €	49 800 €	39 220 €
Conservateurs du patrimoine	Groupe 1	46 920 €	25 810 €	8 280 €	55 200 €	34 090 €
	Groupe 2	40 290 €	22 160 €	7 110 €	47 400 €	29 270 €
	Groupe 3	34 450 €	18 950 €	6 080 €	40 530 €	25 030 €
	Groupe 4	31 450 €	17 298 €	5 550 €	37 000 €	22 848 €
Conservateurs des bibliothèques	Groupe 1	34 000 €	34 000 €	6 000 €	40 000 €	40 000 €
	Groupe 2	31 450 €	31 450 €	5 550 €	37 000 €	37 000 €
	Groupe 3	29 750 €	29 750 €	5 250 €	35 000 €	35 000 €
Attachés de conservation du patrimoine Bibliothécaires	Groupe 1	29 750 €	29 750 €	5 250 €	35 000 €	35 000 €
	Groupe 2	27 200 €	27 200 €	4 800 €	32 000 €	32 000 €
Médecins	Groupe 1	43 180 €	43 180 €	7 620 €	50 800 €	50 800 €
	Groupe 2	38 250 €	38 250 €	6 750 €	45 000 €	45 000 €
	Groupe 3	29 495 €	29 495 €	5 205 €	34 700 €	34 700 €
Conseillers socio- éducatifs Conseillers des APS Cadres de santé : infirmiers et techniciens paramédicaux Cadres de santé paramédicaux	Groupe 1	25 500 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €	30 000 €
	Groupe 2	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €

Puéricultrices cadres de santé Psychologues						
Puéricultrices Infirmiers en soins généraux Assistants socio-éducatifs	Groupe 1	19 480 €	19 480 €	3 440 €	22 920 €	22 920 €
	Groupe 2	15 300 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €	18 000 €
Éducateurs de jeunes enfants	Groupe 1	14 000 €	14 000 €	1 680 €	15 680 €	15 680 €
	Groupe 2	13 500 €	13 500 €	1 620 €	15 120 €	15 120 €
	Groupe 3	13 000 €	13 000 €	1 560 €	14 560 €	14 560 €
CATEGORIE B						
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	16 720 €	16 720 €	2 280 €	19 000 €	19 000 €
	Groupe 2	14 960 €	14 960 €	2 040 €	17 000 €	17 000 €
Rédacteurs Éducateurs des APS Animateurs	Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €	19 860 €	10 410 €
	Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €	18 200 €	9 405 €
	Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €	16 645 €	8 665 €
Infirmiers Auxiliaires de puériculture Aides-soignants	Groupe 1	9 000 €	5 150 €	1 230 €	10 230 €	6 380 €
	Groupe 2	8 010 €	4 860 €	1 090 €	9 100 €	5 950 €
Techniciens	Groupe 1	19 660 €	13 760 €	2 680 €	22 340 €	16 440 €
	Groupe 2	18 580 €	13 005 €	2 535 €	21 115 €	15 540 €
	Groupe 3	17 500 €	12 250 €	2 385 €	19 885 €	14 635 €
CATEGORIE C						
Agents de maîtrise Adjointes techniques Adjointes administratifs Adjointes du patrimoine Adjointes d'animation Auxiliaires de soins Opérateurs des APS Agents sociaux ATSEM	Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €
	Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €

ANNEXE 2

Modèle de délibération instituant le RIFSEEP

Délibération portant sur les modalités d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

- Vu le code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment ses articles L. 1111-1, L. 1111-2, L. 2121-12, L. 2121-29 et L. 2122-18 (communes)
- Vu le code général de la fonction publique (CGFP), et notamment ses articles L. 712-1, L. 714-1 et L. 714-4 et suivants
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
- Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,
- Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,
-
- Vu la 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,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du

Viser les anciennes délibérations de régime indemnitaire

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, décide des dispositions suivantes :

Principes structurant la refonte du régime indemnitaire

Un certain nombre d'objectifs ont été définis par les élus pour faire évoluer le régime indemnitaire :

- Verser un régime indemnitaire à l'ensemble des agents,
- Instaurer un système lisible et transparent,
- Prendre en compte les responsabilités liées aux postes occupés, indépendamment des grades et de la situation statutaire des agents.

Article 1 :

Les délibérations (**Viser les anciennes délibérations de régime indemnitaire**) sont abrogées.

Article 2 :

Les indemnités suivantes sont utilisées pour construire le nouveau régime indemnitaire :

PRIME Texte de référence	MONTANT ANNUEL FIXE PAR LES TEXTES	
Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) <i>Décret n° 2014-513 du 20/05/2014</i>	Montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA applicables à chaque grade et fixé par arrêtés ministériels	Tous cadres d'emplois à l'exclusion des agents de police municipale

Article 3 :

Le régime indemnitaire sera versé aux agents stagiaires et titulaires **ainsi qu'aux contractuels de droit public sur emploi permanent ou non permanent**, à l'exclusion des vacataires.

Article 4 :

Le régime indemnitaire sera composé de deux parts : une part fixe (IFSE) et une part variable (CIA).

- La part fixe (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise – IFSE)

Une part fixe (IFSE) basée sur des niveaux de responsabilités et l'expérience professionnelle acquise.

- La part variable (Complément Indemnitaire Annuel – CIA) :

Une part variable (CIA), appréciée lors de l'entretien professionnel annuel (ou à défaut via tout autre moyen d'évaluation par le responsable hiérarchique) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Exemples de critères à titre indicatif qui peuvent être pondérés par critères satisfaits : sens de l'organisation, sens du service public, initiative, conscience professionnelle, capacité à travailler en équipe (solidarité, entraide), ponctualité, conscience professionnelle ...

- Détermination des groupes de fonctions et plafonds

EXEMPLE 1 donné à titre indicatif, devant être adapté aux besoins de la collectivité :

GROUPES DE FONCTIONS Indiquer la fonction + le cadre d'emploi		Part fixe (IFSE): Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part fixe (IFSE) : Montants annuels retenus par la collectivité		Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part variable (CIA): Montants annuels retenus par la collectivité	
			Montants planchers	Montants plafonds		Montants planchers	Montants plafonds
A1	Poste de catégorie A Attaché Fonction de direction générale	36 210 €	Compléter	Compléter	6390 €	Compléter	Compléter
B1	Poste de catégorie B Rédacteur Responsabilité d'un service à fortes sujétions et encadrement	17 480 €	Compléter	Compléter	2 380 €	Compléter	Compléter
B2	Poste de catégorie B Rédacteur Responsabilité d'un service	11 880 €	Compléter	Compléter	2 185€	Compléter	Compléter
C1	Poste de catégorie C Adjoint technique Atsem Adjoint administratif Responsable d'équipe, de service, expérience, compétence particulière,	11 340 €	Compléter	Compléter	1 260 €	Compléter	Compléter

	travail de coordination						
C2	Poste de catégorie C	10 800 €			1 200 €		
	Adjoint technique		Compléter				Compléter
	Agents d'exécution						

EXEMPLE 2 donné à titre indicatif, devant être adapté aux besoins de la collectivité :

Groupes de fonctions et cadres d'emplois	Critères part fixe (IFSE)	Part fixe (IFSE) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part fixe (IFSE) : Montants annuels retenus par la collectivité		Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part variable (CIA) : Montants annuels maximums retenus par la collectivité	
			Montants planchers	Montants plafonds		Montants planchers	Montants plafonds
Catégorie A G1 Attaché	Coordination des services	36 210 €	Compléter	Compléter	6 390 €	Compléter	Compléter
Catégorie B G1 Rédacteur	Responsabilité de service, coordination des services, encadrement	17 480 €	Compléter	Compléter	2 380 €	Compléter	Compléter
Catégorie C G1 Adjoint technique ATSEM	Responsable de service, encadrement d'équipe	11 340 €	Compléter	Compléter	1 260 €	Compléter	Compléter
	Coordination, gestion de dossiers complexes	11 340 €	Compléter	Compléter	1 260 €	Compléter	Compléter
	Sujétions particulières : XXXXX	11 340 €	Compléter	Compléter	1 260 €	Compléter	Compléter
Catégorie C G2	Agent d'application	10 800 €	Compléter	Compléter	1 200 €	Compléter	Compléter

Adjoint technique							
-------------------	--	--	--	--	--	--	--

Article 5 :

Dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 applicables dans la FPE (**d'autres modalités peuvent être fixées par la collectivité, sous réserve qu'elles ne soient pas plus favorables**) :

L'agent continuera à percevoir intégralement son régime indemnitaire (IFSE + CIA) dans les cas suivants :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés maternité, paternité le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de :

- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Temps partiel thérapeutique (TPT)
- Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Le CIA sera maintenu en cas de CMO, CITIS, TPT, PPR, **sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année.**

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du régime indemnitaire (IFSE + CIA) sera suspendu.

Article 6 :

La part fixe du régime indemnitaire (IFSE) sera versée **mensuellement (option : d'autres périodicités de versement peuvent être fixées)** au prorata du temps de travail.

La part variable (CIA) fera l'objet d'un versement **annuel (option : d'autres périodicités de versement peuvent être fixées)**, au mois de **XXXX** de chaque année **OU** 2 fois par an en **XXXX et XXXX**.

Article 7 (facultatif) :

En application de l'article 6 du décret du 20 mai 2014, les agents qui percevaient antérieurement à la présente délibération un niveau indemnitaire mensuel supérieur à celui de leur groupe de fonctions, percevront au titre de l'IFSE une indemnité différentielle à hauteur de ce montant. Ce niveau sera maintenu jusqu'à ce que l'agent change de poste.

Article 8 :

Le/la Maire ou Président-e est autorisé à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire et à signer, au nom et pour le compte de la collectivité, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Article 9 :

Le montant du régime indemnitaire fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions

- En cas de changement de grade
- Tous les 4 ans en l'absence de changement et au vu de l'expérience acquise.

Article 10 :

Les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

Article 11 :

La présente délibération prend effet au

Article 12 :

Conformément aux dispositions du Code de justice administrative, le tribunal administratif de Grenoble peut être saisi par voie de recours dans un délai de deux mois à compter de la publication de la présente délibération.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

ANNEXE 3

Modèle d'arrêté portant attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le-la Maire / Président-e

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L. 2122-18 (communes) / L. 5211-9 (EPCI) ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment ses articles L.714-1 et L714-4 à L714-8.

(Le cas échéant) Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (lorsque l'arrêté porte sur un agent contractuel)

(Le cas échéant) Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet (lorsque l'arrêté touche un agent qui exerce sur un poste qui n'est pas créé à 100%)

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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

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'État,

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

Vu l'arrêté ministériel du ... pris pour l'application au corps de ... des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, et transposable, en application du principe de parité avec la fonction publique de l'État, au cadre d'emplois de ... (dénomination du cadre d'emplois auquel appartient l'agent),

Vu la délibération en date portant institution d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Vu l'arrêté du (dernier arrêté de classement de l'agent), classant Madame/Monsieur....., grade , chargé des fonctions de (**indiquer les fonctions**) exerce des responsabilités administratives classées dans le groupe.....de fonctions.

ARRÊTE

ARTICLE 1

Il est attribué à Madame/ Monsieur **XXXXXX**, grade **XXXXX**, en charge des fonctions de **XXXXX** (**indiquer les fonctions de l'intéressé(e)**) relevant du groupe **XXXX** de fonctions, tel que défini dans la délibération du **XXXX** susvisée, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E), versée mensuellement, d'un montant de **XXXXX** euros à compter du **XXXX**. (**Le cas échéant**) ce montant sera proratisé en fonction de la durée du temps de travail.

ARTICLE 2

Possibilité de rappeler la règle concernant le maintien en cas de maladie,

ARTICLE 3

Les dispositions relatives au régime indemnitaire antérieur perçu par l'intéressé(e), sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

ARTICLE 4

Le Directeur Général des services et le comptable sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- Notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée au :

- Comptable de la collectivité.

Fait à le

Le-la Maire / Président-e

Le/la Maire (ou le/la Président.e),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
 - informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.
- Notifié le

Signature de l'agent :

Cet arrêté n'est pas transmis au Représentant de l'État

ANNEXE 4

Modèle d'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le-la Maire / Président-e

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment son **article L. 2122-18 (communes) / L. 5211-9 (EPCI) ;**

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L.714-1 et L714-4 à L714-8.

(Le cas échéant) Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (lorsque l'arrêté porte sur un agent contractuel)

(Le cas échéant) Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet (lorsque l'arrêté touche un agent qui exerce sur un poste qui n'est pas créé à 100%)

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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

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'État,

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

Vu l'arrêté ministériel du ... pris pour l'application au corps de ... des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, et transposable, en application du principe de parité avec la fonction publique de l'État, au cadre d'emplois de ... (dénomination du cadre d'emplois auquel appartient l'agent),

Vu la délibération en date **XXXX** portant institution d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Considérant que, Madame/Monsieur **XXXXX**, grade **XXXXX**, chargé-e des fonctions de **XXXXX** (**indiquer les fonctions**) exerce des responsabilités administratives classées dans le groupe **XXX** de fonctions.

ARRÊTE

ARTICLE 1

Madame/Monsieur **XXXX** percevra un complément indemnitaire annuel (C.I.A), lié à son engagement professionnel et à sa manière de servir appréciés annuellement, d'un montant de **XXXX** euros versé **annuellement (ou mensuellement, ou trimestriellement)**.
(Le cas échéant), ce montant sera proratisé en fonction de la durée du temps de travail.

La définition du montant sera revue en fonction des résultats constatés lors de l'entretien professionnel.

ARTICLE 2

Le présent arrêté prend effet au **... (date)**

ARTICLE 2

Les dispositions relatives au régime indemnitaire antérieur perçu par l'intéressé(e), sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

ARTICLE 3

Le Directeur Général des services et le comptable sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera

- Notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée au :

- Comptable de la collectivité.

Fait à le

Le-la Maire / Président-e

Le/la Maire (ou le/la Président.e),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le

Signature de l'agent :

Cet arrêté n'est pas transmis au Représentant de l'État