

# Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

---

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

---



## Table des matières

1. Références juridiques.....	2
2. Contexte.....	2
3. Quels impacts sur la rémunération ? .....	3
4. Comment est constitué le RISFEED ? .....	4
4.1 L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) .....	4
4.2 Le complément indemnitaire annuel (CIA) .....	5
5. Le RIFSEED en cas d'absence.....	5
6. Quels sont les 4 grands principes du RISFEED ? .....	6
6.1 Le principe de légalité .....	6
6.2 Le principe de parité .....	6
6.3 Le principe d'égalité.....	6
6.4 Le principe de libre administration .....	7
7. L'instauration et la modification du régime indemnitaire.....	7
8. Annexes .....	9
8.1 Annexe 1 - L'instauration ou la modification du régime indemnitaire .....	9
8.2 Annexe 2 - Liste des arrêtés fixant les montants des filières.....	10
8.3 Annexe 3 - Modèle d'arrêté : adjoints administratifs et adjoints techniques.....	12

### 1. Références juridiques

- Code général de la fonction publique ([Articles L714-4 à L714-13](#))
- [Décret 2014-513](#) du 20 avril 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- [Arrêté du 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

### 2. Contexte

La réglementation a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEED infra.). Ce régime indemnitaire a été institué au profit des fonctionnaires de l'Etat, et, par voie de conséquence, également aux cadres d'emplois équivalents de la fonction publique territoriale.

Le RISFEED a pour objectif de clarifier le régime indemnitaire des agents territoriaux et à se substituer aux régimes indemnitaires préexistants.

Il a été mis en place progressivement. En effet, l'entrée en vigueur générale du dispositif était fixée au 1er juin 2014. Cependant son application était subordonnée à la parution d'arrêtés identifiant, pour chaque ministère, les corps et emplois concernés Une grande partie de ces arrêtés a déjà été publiée. Seuls certains cadres d'emplois sont encore exclus, soit la filière de l'enseignement artistique, celle de la police municipale, celle des sapeurs-pompiers et celle des gardes-champêtres.

La direction générale des collectivités locales (DGCL) a confirmé la possibilité d'accorder le RIFSEEP aux **agents contractuels** recrutés sur le fondement des articles aux articles L332-8, L332-13, L332-23, L332-24. L. 332-14, sous les réserves expresses et cumulatives que :

- une délibération de l'assemblée délibérante le prévoit.
- les agents concernés exercent des tâches ou missions comparables à celles des fonctionnaires dont la qualification et l'expérience professionnelle sont équivalentes, ou, à défaut, compte tenu des fonctions qu'ils occupent et de leur qualification (ex : un agent technique polyvalent titulaire et un autre agent technique polyvalent non titulaire).

Les agents « exclus » du RIFSEEP sont les agents recrutés :

- pour un acte déterminé (vacataires)
- sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir ...)
- sur la base d'un contrat d'apprentissage

**Le tableau des effectifs** constitue la liste des emplois ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades, et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service.

C'est l'outil indispensable pour identifier les agents éventuellement concernés.

### 3. Quels impacts sur la rémunération ?

Le RISFEEP a une incidence sur la rémunération des agents publics. La composition de la rémunération des agents territoriaux est fixée par l'art. L. 712-1 code général de la fonction publique, qui précise sa composition soit :

- le traitement (selon le grade et l'échelon indiciaire),
- l'indemnité de résidence (selon la résidence administrative),
- le supplément familial de traitement (si l'agent a un ou des enfants à charge)
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le [décret n°85-1148 du 24 octobre 1985](#) fixe les modalités de calcul applicables à la plupart de ces éléments.

Il convient de souligner que peuvent s'ajouter à ces éléments :

- La "nouvelle bonification indiciaire" (NBI), lorsque l'agent exerce des fonctions y ouvrant droit (ex : la fonction de secrétaire de mairie ouvre droit à 30 points cf le modèle d'arrêté AT05)
- Des avantages en nature (logement de fonction, véhicule de fonction ou de service, nourriture, téléphone mobile, etc.)
- Des avantages collectivement acquis : l'art. L. 714-11 code général de la fonction publique dispose que ces avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités locales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents, si ces avantages sont pris en compte dans le budget.
- Un agent peut aussi percevoir des éléments accessoires : un agent peut percevoir de manière ponctuelle afin de rémunérer des tâches spécifiques accessoires ou bien d'indemniser des frais divers liés à l'exercice de leur profession (ex : indemnité de formateur interne, forfait mobilité durable)

Pour résumé, la rémunération est composée de deux éléments principaux, soit

#### Les éléments OBLIGATOIRES de la rémunération

<b>Le Traitement Indiciaire</b>	<b>Le Supplément Familial de Traitement</b>	<b>L'Indemnité de Résidence</b>	<b>La NBI</b>
<b>Correspond à l'indice majoré de l'échelle de rémunération</b>	<b>Dépend de la situation familiale</b>	<b>Dépend du lieu de résidence administrative</b>	<b>Dépend des fonctions exercées</b>

## Les éléments FACULTATIFS de la rémunération

Les primes et les indemnités	Le régime indemnitaire
<ul style="list-style-type: none"><li>• Les indemnités : heures supplémentaires,...</li><li>• Les primes : prime d'intéressement à la performance collective des services,....</li></ul>	Le RIFSEEP

### 4. Comment est constitué le RIFSEEP ?

Le RIFSEEP comprend deux parts qui peuvent être cumulatives mais diffèrent dans leur objet :

- Une part fixe : L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- **Une part variable : Le complément indemnitaire annuel (CIA)** versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.



Il n'est pas possible d'instaurer le RIFSEEP autrement qu'en deux parts :  
IFSE + CIA.

#### 4.1 L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé.

Les postes sont répartis en groupes de fonctions déterminés à partir des 3 critères suivants (détaillés en annexe de la présente délibération) :

- fonctions d'encadrement, coordination, pilotage ou conception identifiées à partir des activités de la fiche de poste,
- **technicité, expertise, expérience ou qualification** nécessaires à l'exercice des fonctions identifiées à partir du niveau de compétences requis dans la fiche de poste, du compte rendu d'entretien professionnel et du dossier individuel électronique enregistré dans l'application AGIRHE (formations, expériences professionnelles),
- **sujétions particulières et degré d'expositions du poste au regard de son environnement professionnel** identifiés à partir des conditions de travail de la fiche de poste et notamment du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Un arrêté ministériel dédié détermine pour chaque corps, le nombre de groupes de fonctions

- 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.

[La circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014](#) recommande de prévoir au plus, sous réserve de spécificités particulières :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

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

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel.

Son montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Les modifications d'IFSE font l'objet d'une délibération après avis du comité social territorial (CST infra.).

## 4.2 Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé aux agents éligibles au RIFSEEP pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le CIA est déterminé à l'issue de l'entretien professionnel en tenant compte de l'efficacité dans l'emploi au travers de l'évaluation des compétences par rapport au niveau requis dans la fiche de poste, ainsi que de la réalisation d'objectifs individuels et collectifs.

S'agissant de la fixation du montant du CIA, le ministre de l'action et des comptes publics avait indiqué, dans une réponse à un parlementaire, que la limite ainsi posée par la loi pouvait permettre aux employeurs territoriaux « de fixer un plafond de CIA relativement bas, s'ils le souhaitent ».

Une délibération municipale limitant à un euro le plafond du complément indemnitaire annuel méconnaît les dispositions relatives au CIA qui prévoient qu'il doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune ([CAA Versailles 21 juil. 2021 n°19VE04255](#)).

Un arrêté ministériel détermine, pour chaque groupe de fonctions, les montants maximaux du complément indemnitaire annuel (cf. annexe 2)

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

Le complément indemnitaire annuel est versé en une ou deux fractions.

Le CIA ayant un caractère complémentaire, il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP. La circulaire ministérielle applicable à la fonction publique d'Etat préconise que le CIA ne dépasse pas :

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

Ces pourcentages ne s'imposent pas aux collectivités, toutefois, pour respecter l'esprit du texte, il est recommandé de respecter ces préconisations ministérielles.

## 5. Le RIFSEEP en cas d'absence

La loi du 6 août 2019 a introduit une nouvelle disposition. L'article L714-6 du Code Général de la Fonction Publique précise que les régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant **les congés maternité et paternité**, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service (cf. modulation du CIA).

Le [décret n° 2010-997](#) du 26 août 2010 vient réglementer le régime de maintien des primes des agents de l'Etat. Les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement en cas de (art. 1er - I - 1°) :

- congés annuels,
- congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire est donc maintenu pendant trois mois puis réduit de moitié pendant neuf mois ;
- congé pour accident ou maladie de service,

Ces dispositions sont également applicables aux agents contractuels.

Le régime indemnitaire n'est pas maintenu pendant les congés suivants :

- congé de longue maladie,
- congé de longue durée,
- congé de grave maladie

Toutefois, l'article 2 du décret précise que lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée en cours de congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

## 6. Quels sont les 4 grands principes du RISFEEP ?



### 6.1 Le principe de légalité

Il s'agit de l'impossibilité de créer une prime sans texte de référence : aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux agents territoriaux en l'absence d'un texte l'instituant expressément. L'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime.

### 6.2 Le principe de parité

Ce principe découle de [l'article 714-4](#) du code général de la fonction publique qui stipule que « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ». Ce fondement législatif est précisé par un décret d'application (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991) qui renvoie aux textes applicables aux agents de l'Etat. Son article 1er dispose, en effet, que « **le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes** ».

La collectivité peut donc définir un régime indemnitaire spécifique qui ne soit pas strictement identique à celui des corps de référence de l'Etat. Le Conseil d'Etat considère « *que le principe de parité entre les fonctions publiques fait seulement obstacle à ce que des collectivités territoriales puissent attribuer à leurs agents des rémunérations ou des avantages équivalents qui excéderaient ceux auxquels peuvent prétendre les agents de l'Etat occupant des fonctions ou ayant des qualifications équivalentes* » ([CE du 27 novembre 1992, req. n° 129600, Fédération CFDT](#)).

L'organe délibérante n'est donc pas tenu d'instituer tous les avantages indemnitaires et de voter les crédits aux taux moyens ou maxima autorisés par les textes applicables à la FPE. Elle peut décider de la périodicité du versement des indemnités. Elle peut fixer les critères d'attribution et de modulation des indemnités (niveau de responsabilité, importance du poste occupé, manière de servir...) - (voir la jurisprudence précitée : CE du 27 novembre 1992, req. n° 129600, Fédération CFDT).

### 6.3 Le principe d'égalité

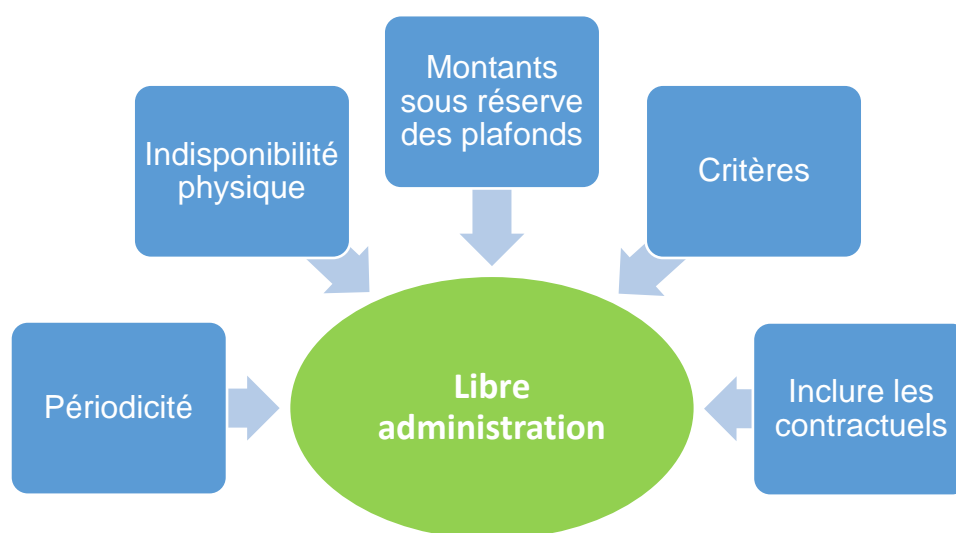
Ce principe rappelle l'application des mêmes règles pour les agents placés dans une situation équivalente. Exemple : toutes les ATSEM ayant la même fiche de poste d'une collectivité auront la même cotation d'ISFE.

En revanche, le CIA pourra varier d'un agent à l'autre selon leur manière de servir et l'atteinte de ses objectifs. **Le RIFSEEP offre ici un levier managérial intéressant pour motiver les agents territoriaux.** En effet, lors de l'entretien annuel, les agents se voient fixer des objectifs. Le [portail EP/FPT](#) permet de coter les objectifs et donc d'automatiser les éventuels prorata du CIA.

#### 6.4 Le principe de libre administration

En application de [l'article 72](#) de la Constitution du 4 octobre 1958, les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences. Ce principe **octroie une marge de manœuvre aux employeurs territoriaux dans l'élaboration du régime indemnitaire en respectant le principe de parité.** En effet, les collectivités demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ainsi que leurs critères d'attribution.

Exemples d'items que l'autorité territoriale arbitrera.



#### 7. L'instauration et la modification du régime indemnitaire

La mise en place ou l'adaptation d'un régime indemnitaire passe par la prise en compte de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences au regard des choix politiques et des arbitrages budgétaires.

##### ✓ la masse salariale et la situation financière de la collectivité

La rémunération versée aux agents constitue le plus souvent le poste des dépenses de fonctionnement le plus important, souvent supérieur à 50% du budget. Aussi, l'autorité territoriale accorde-t-elle généralement une attention particulière à l'évolution de la masse salariale. Les marges de manœuvre pour fixer le niveau de départ et les évolutions du régime indemnitaire seront donc très dépendantes du niveau de la masse salariale et du contexte budgétaire général.

##### ✓ l'attractivité de la collectivité

Selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité. Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité que le régime indemnitaire sera attractif.

Sur un marché de l'emploi territorial en tension, le montant du régime indemnitaire peut rendre attractif une collectivité et la différencier aux yeux des candidats. Ce n'est pas le cas du traitement de base car il est imposé par les textes et est donc identique pour l'ensemble des collectivités.

### ✓ **les équilibres internes**

Les choix en matière de régime indemnitaire sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres en interne. Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération. La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement. Le RIFSEEP peut donc contribuer à un climat social apaisé. La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes ou les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe au ressenti d'équité.

Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable fonctionnement collectif.

### ✓ **Les composantes du système de rémunération étant évolutives, il est adapté de réexaminer régulièrement la cohérence du régime indemnitaire en place.**

L'**assemblée délibérante** de la collectivité est seule compétente pour instituer le régime indemnitaire de ses agents. La délibération doit être précédée d'un avis du **CST** sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.(cf. annexe 1).

L'**autorité territoriale** détermine par arrêté notifié à chaque agent, le taux ou le montant individuel au regard des critères et conditions fixés par délibération (modèle en annexe 3).

**Les équipes pluridisciplinaires du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Meurthe-et-Moselle sont à votre disposition pour accompagner votre collectivité et vous renseigner, via le portail AGIRHE.**

Restez connectés à l'actualité générale du Centre de gestion de Meurthe & Moselle et aux thématiques ● Emploi - Concours ● Santé - Prévention ● Assurances ● Ressources Humaines ● RGPD ● Laïcité - Alerte - Déontologie - Signalement ●





## 8. Annexes

### 8.1 Annexe 1 - L'instauration ou la modification du régime indemnitaire

ETAPES	ACTIONS
1 - Décision	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décision politique de mettre en place ou de modifier « régime indemnitaire »</li> <li>• Cadrage politique : fixation des objectifs et du cadre financier pour le futur régime indemnitaire</li> <li>• Création d'un comité de pilotage du projet (selon la taille de la collectivité (nécessité d'associer les représentants des personnels))</li> <li>• Information du personnel et de ses représentants du lancement de la démarche</li> </ul>
2 - Diagnostic de l'existant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étude juridique des textes qui encadrent la mise en place d'un régime indemnitaire</li> <li>• Consultation de son conseiller RH du CDG, le cas échéant</li> <li>• Recueil des délibérations en vigueur dans la collectivité</li> <li>• Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et autres avantages non obligatoires, en vigueur dans la collectivité : régime indemnitaire, participations de l'employeur à l'action sociale, à la protection sociale,...</li> </ul>
3 - Élaboration ou mise à jour des outils	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le tableau des effectifs</li> <li>• L'organigramme détaillé, nominatif</li> <li>• Les fiches de poste</li> <li>• Le dispositif et les supports de l'entretien professionnel</li> <li>• Consulter son portail <a href="#">FDP/EP</a>, voir demander <a href="#">une aide à son utilisation</a> au CDG</li> </ul>
4 - Détermination du système d'attribution du régime indemnitaire en rapport avec le cas échéant, le poste occupé, l'évaluation professionnelle, les objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un groupe technique pouvant associer, selon la taille de la collectivité. Selon les choix retenus :</li> <li>• Définition des critères de cotation des postes (ex : niveau d'expertise)</li> <li>• Définition du nombre de niveaux (ex. sur quatre niveaux : élémentaire, de base, confirmé, supérieur)</li> <li>• Détermination des enveloppes financière par critère et niveau</li> <li>• Création d'une grille d'évaluation des postes reprenant les critères, les niveaux et les enveloppes</li> <li>• Évaluation et classification de chaque poste dans la grille</li> <li>• Ajustement des critères, des niveaux, des enveloppes</li> <li>• Définition des modalités de prise en compte des résultats de l'évaluation pour déterminer la part du régime indemnitaire correspondante</li> <li>• Simulation de l'enveloppe budgétaire globale et comparaison avec l'enveloppe actuelle</li> <li>• Restitution des propositions du groupe technique au Comité de pilotage</li> </ul>
5 - Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation préalable de la présentation du projet au Comité <a href="#">social territorial</a> avec les représentants du personnel</li> <li>• Présentation du projet de régime indemnitaire à l'avis préalable du CST</li> <li>• Délibération de l'assemblée délibérante sur le régime indemnitaire. Celle-ci doit comporter un minimum d'éléments : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Crédits ouverts</li> <li>○ Nature de la prime</li> <li>○ Bénéficiaires (agents concernés)</li> <li>○ Modalités de versement (dont la périodicité)</li> <li>○ Critères d'attribution (critères de répartition)</li> <li>○ Montants ou taux (minimaux et maximaux)</li> </ul> </li> <li>• Information du personnel par tout moyen</li> <li>• Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale</li> <li>• Notification des arrêtés individuels</li> </ul>

## 8.2 Annexe 2 - Liste des arrêtés fixant les montants des filières

- **Filière administrative**
  - Administrateur (Arrêté du 29 juin 2015)
  - Attaché (Arrêtés du 15 décembre 2015, du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015)
  - Secrétaire de mairie (Arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015)
  - Rédacteur (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
  - Adjoint administratif (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
  
- **Filière technique**
  - Ingénieur en chef (Arrêté du 14 février 2019)
  - Ingénieur (Arrêté du 5 novembre 2021)
  - Technicien (Arrêté du 5 novembre 2021)
  - Agent de maîtrise (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)
  - Adjoint technique (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)
  
- **Filière médico-sociale**
  - Médecin (Arrêté du 13 juillet 2018)
  - Conseiller socio-éducatif (Arrêté du 23 décembre 2019)
  - Biologiste, vétérinaire et pharmacien (Arrêté du 8 avril 2019)
  - Psychologue (Arrêté du 4 février 2021)
  - Assistant socio-éducatif (Arrêté du 23 décembre 2019)
  - Agent social (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
  - Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
  
- **Filière animation**
  - animateur (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
  - Adjoint d'animation (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
  
- **Filière sportive**
  - Educateur des activités physiques et sportives (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
  - Opérateur des activités physiques et sportives (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
  
- **Filière culturelle**
  - Conservateur du patrimoine (arrêté du 7 décembre 2017)
  - Conservateur de bibliothèque (arrêté du 14 mai 2018)
  - Bibliothécaire (arrêté du 14 mai 2018)
  - Attaché de conservation du patrimoine (arrêté du 14 mai 2018)
  - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (arrêté du 14 mai 2018)
  - Adjoint du patrimoine (arrêté du 30 décembre 2016)

En outre, le décret n°2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois suivants :

- **Filière technique-établissement d'enseignement**
  - Adjoints techniques des établissements d'enseignement ([Arrêté du 2 novembre 2016](#))
  
- **Filière médico-sociale**
  - Educateurs des jeunes enfants ([Arrêté du 17 décembre 2018](#))
  - Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux ([Arrêté du 31 mai 2016](#))
  - Psychologues ([Arrêté du 8 mars 2022](#))
  - Sages-femmes ([Arrêté du 23 décembre 2019](#))

- Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ([Arrêté du 23 décembre 2019](#))
- Cadres de santé paramédicaux ([Arrêté du 23 décembre 2019](#))
- Puéricultrices cadres de santé ([Arrêté du 23 décembre 2019](#))
- Puéricultrices ([Arrêté du 23 décembre 2019](#))
- Infirmiers en soins généraux ([Arrêté du 23 décembre 2019](#))
- Infirmiers ([Arrêté du 31 mai 2016](#))
- Auxiliaires de puériculture ([Arrêté du 20 mai 2014](#))
- Auxiliaires de soins ([Arrêté du 20 mai 2014](#))
- Techniciens paramédicaux ([Arrêté du 31 mai 2016](#))
  
- **Filière culturelle**
  - Directeurs d'établissements d'enseignement artistique ([Arrêté du 3 juin 2015](#))
  
- **Filière sportive**
  - Conseillers des activités physiques et sportives ([Arrêté du 23 décembre 2019](#))

#### COLLECTIVITE

ARRONDISSEMENT DE XXX

#### DELIBERATION N°.../..... PORTANT MISE EN PLACE D'UN REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

- Vu le Code général de la fonction publique, notamment les articles L713-1, L714-1 et L714-4 à 13,
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 fixant les dispositions relatives au maintien des primes et indemnités aux agents de l'Etat dans certaines situations de congés,
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,
- Vu l'arrêté ministériel du 20/05/2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat
- Vu l'arrêté ministériel du 16/06/2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer
- Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'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'Etat (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),
- Vu l'avis du Comité social territorial en date du XXXXXX relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle (part IFSE), ainsi qu'à l'engagement professionnel et la manière de servir (part CIA), en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,
- Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
- (*le cas échéant*) Considérant le régime indemnitaire en vigueur et applicable aux fonctionnaires et agents de la collectivité/de l'établissement, mis en place par délibération en date du.....,

Dans une perspective de simplification du paysage indemnitaire, le Maire/lePrésident informe les membres du Conseil municipal /de l'assemblée délibérante que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ce régime indemnitaire est transposable à la fonction publique territoriale et a vocation à se substituer aux autres régimes indemnitaires de même nature (IAT, IEMP, IFTS, PSR, ISS,...).

Il est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit...).

Le RIFSEEP comprend deux parts qui peuvent être cumulatives mais diffèrent dans leur objet :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent et qui présente un caractère facultatif.

**Le Maire/ Le Président** propose au **Conseil municipal/ à l'assemblée délibérante** d'instaurer les deux parts du RIFSEEP et de les répartir comme suit :

Cadre d'emplois	Plafond IFSE (Etat)	Plafond CIA (Etat)	Part du plafond réglementaire retenu	Part IFSE	Plafond IFSE retenu	Part CIA	Plafond CIA retenu
Adjoints administratifs territoriaux	11 340€	1 260€					
Adjoints techniques territoriaux	11 340€	1 260€					

**Le Maire/ Le Président** propose de déterminer les critères d'attribution du RIFSEEP suivants :

### Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué aux agents titulaires, stagiaires et (*le cas échéant*) contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- adjoints administratifs territoriaux
- adjoints techniques territoriaux
- à compléter selon le tableau des effectifs

### L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé et à l'expérience professionnelle de l'agent.

Les postes sont répartis en groupes de fonctions déterminés à partir des 3 critères suivants (détaillés en annexe de la présente délibération) :

- fonctions d'encadrement, coordination, pilotage ou conception identifiées à partir des activités de la fiche de poste,
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions identifiées à partir du niveau de compétences requis dans la fiche de poste, du compte rendu d'entretien professionnel et du dossier individuel électronique enregistré dans l'application AGIRHE (formations, expériences professionnelles),
- sujétions particulières et degré d'expositions du poste au regard de son environnement professionnel identifiés à partir des conditions de travail de la fiche de poste et notamment du document unique d'évaluation des risques professionnels.

### Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé aux agents éligibles au RIFSEEP pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le CIA est déterminé à l'issue de l'entretien professionnel en tenant compte de l'efficacité dans l'emploi au travers de l'évaluation des compétences par rapport au niveau requis dans la fiche de poste, ainsi que de la réalisation d'objectifs individuels et collectifs.

### Les plafonds annuels du RIFSEEP

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants IFSE annuels maximums suivants par cadre d'emplois :

#### Adjoints administratifs territoriaux

Groupe n°	Cotation mini	Cotation maxi	Montant maxi du groupe*	Montant maxi du groupe* (agents logés) **
1				

## Adjoins techniques territoriaux

Groupe n°	Cotation mini	Cotation maxi	Montant maxi du groupe*	Montant maxi du groupe* (agents logés) **
2				
1				

\*Ces montants seront proratisés selon la quotité du temps de travail.

\*\*Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

L'expérience professionnelle acquise par les agents peut être valorisée par le réexamen du montant de l'IFSE. L'éventuelle augmentation du montant attribué pourra alors découler :

- soit d'un changement d'emploi avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétion,
- soit d'un changement de cadre d'emplois suite à une promotion interne ou une nomination après la réussite d'un concours,
- soit en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans son emploi et identifiée dans le compte rendu d'entretien professionnel.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle acquise n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui devront primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

Cette prise en compte de l'expérience professionnelle acquise au titre de l'IFSE doit être différenciée de l'ancienneté, de la progression automatique de carrière (avancement d'échelon), de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Le montant individuel du CIA versé à l'agent est compris entre 0 et 100% du montant maximal du CIA : ce pourcentage est déterminé à l'issue de l'entretien professionnel en fonction de l'évaluation des compétences et de la réalisation des objectifs.

### Périodicité et modalités de versement du RIFSEEP

L'IFSE est versée mensuellement.

Le CIA est versé **annuellement. (le cas échéant)**

Les montants sont versés au prorata de la durée effective de service accomplie, notamment en cas de temps partiel.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

### Versement du RIFSEEP en cas d'absence

*Aucune disposition réglementaire n'indiquant si l'IFSE est maintenue ou non lors d'un congé annuel ou d'un congé de maladie, il convient que la présente délibération règle cette situation.*

*Sur ce sujet, le juge administratif estime que la poursuite du versement d'éléments du régime indemnitaire aux agents absents doit reposer, à défaut de textes, sur les dispositions d'une délibération prise par l'organe délibérant dans chaque collectivité en vertu du Code général de la fonction publique.*

*En l'absence de ces précisions dans la délibération, l'agent ne peut pas prétendre au versement de l'IFSE durant son absence.*

*Dans la fonction publique d'Etat, ces situations ont été réglées par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 fixant les dispositions relatives au maintien des primes et indemnités aux agents*

*de l'État dans certaines situations de congés. Ce décret n'est pas directement transposable dans la fonction publique territoriale. Il est toutefois possible, dans l'esprit du principe de parité entre fonctions publiques et sous réserve du contrôle de légalité ou du juge, qu'une délibération s'en inspire pour fixer les règles applicables dans la collectivité.*

*Ces règles ne peuvent cependant pas être plus favorables que le régime de référence, toujours au regard du principe de parité.*

*Un régime moins favorable est également envisageable en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales.*

Sur la base des dispositions du décret du 26 août 2010, **Le Maire/ Le Président** propose de maintenir le versement de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de :

- congé annuel,
- congé de maladie ordinaire,
- congé pour accident de service ou maladie professionnelle
- congé de maternité, paternité ou adoption

En cas de temps partiel thérapeutique, **Le Maire/ Le Président** propose de maintenir le versement du régime indemnitaire (**faire un choix en enlevant la mention inutile**) :

- dans sa totalité.
- au prorata de la quotité de travail effectif

L'IFSE n'est pas versée pendant les périodes de congé de longue maladie, de congé de grave maladie ou de congé de longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, en congé de grave maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle (requalification du congé), l'IFSE qui lui a été versée durant ce même congé lui demeure acquise. En revanche, il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congé de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures.

Pour le versement du CIA, il appartient au responsable hiérarchique direct de l'agent d'apprécier lors de l'entretien professionnel si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. La proposition du responsable hiérarchique direct fait l'objet d'une validation par le service des ressources humaines et/ou la direction générale et/ou l'autorité territoriale.

Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne, qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

## **Attribution**

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté du **Maire/Président**.

## **Clause de sauvegarde**

*Il est possible de décider de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, si ce montant se trouve diminué par l'application du RIFSEEP.*

*Ce montant est maintenu jusqu'au prochain changement de fonctions des agents en application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat. Cependant, il est possible de décider de limiter dans le temps l'application de cette clause de sauvegarde.*

Après en avoir délibéré,

Le Conseil de « collectivité »

### DECIDE

- d'instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
- d'appliquer la clause de sauvegarde et de maintenir, aux agents concernés à titre individuel, leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 pour une durée de ..... (facultatif) dans la limite du changement de fonctions des agents,
- que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

Fait à XXXXXXX, le.....

Le Maire/ Le Président,