

CIRCULAIRE N° 2016- 13

Châlons-en-Champagne, le 2 mai 2016

Le Président du Centre de Gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les Présidents
d'Etablissements Publics Communaux

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Références juridiques :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 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 de l'État,
- Arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret du 20 mai 2014,
- Arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,
- Arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret du 20 mai 2014,
- Arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret du 20 mai 2014,
- Arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur des dispositions du décret du 20 mai 2014,
- Arrêté ministériel du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret du 20 mai 2014,
- Arrêté ministériel du 22 décembre 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,
- Arrêté ministériel du 30 décembre 2015 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret du 20 mai 2014,
- Arrêté ministériel du pris pour l'application au corps des adjoints techniquesdes dispositions du décret du 20 mai 2014,¹
- Circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C en date du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P.

¹ A la date de mise en ligne de cette circulaire, le cadre d'emplois des adjoints techniques ainsi que d'autres cadres d'emplois ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP ; les arrêtés fixant les montants plafonds des corps comparables sont à paraître. Cette circulaire sera donc mise à jour à la parution des arrêtés correspondants.

Introduction

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 porte création d'un **nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**.

A travers la mise en place de ce nouveau dispositif, le Gouvernement souhaite simplifier le paysage indemnitaire en réduisant sensiblement le nombre de primes et indemnités composant le régime indemnitaire mis en œuvre dans la fonction publique d'Etat et par analogie dans la Fonction Publique Territoriale.

L'introduction en 2007 de la prime de fonctions et de résultats (PFR) a marqué la prise en compte de la fonction occupée au même titre de que la manière d'occuper le poste dans la définition du régime indemnitaire. Alors que la généralisation de la PFR n'est pas intervenue, un nouveau changement en matière indemnitaire intervient donc avec le RIFSEEP.

L'essentiel de ce nouveau régime indemnitaire repose sur une **logique fonctionnelle et une appréciation de la valeur professionnelle et non plus sur une référence au grade détenu**.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est un dispositif déjà applicable aux différents corps de la fonction publique d'Etat. En vertu du principe de parité, les cadres d'emplois équivalents dans la fonction publique territoriale en bénéficient dans les mêmes conditions.

Le RIFSEEP devient donc le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable, comme le mentionne l'article 1^{er} du décret susvisé à tous « *les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984* » et aux agents contractuels sous réserve de l'appréciation de juge administratif.

Compte tenu de l'évolution des textes de référence, le Centre de gestion de la Marne a constitué un groupe de travail composé de directeurs des ressources humaines, de responsables et de gestionnaires ressources humaines, chargés d'interpréter les nouvelles règles et critères du RIFSEEP afin d'élaborer cette circulaire.

L'objectif poursuivi par ce groupe de travail qui s'est réuni à cinq reprises, consistait à faciliter l'appropriation du R.I.F.S.E.E.P. par les collectivités affiliées en mettant à disposition une boîte à outils qui a fait l'objet d'une présentation devant les membres du Comité Technique placé auprès du CDG.

Cette circulaire a pour objet de vous informer du contexte réglementaire dans lequel le RIFSEEP doit être mis en place mais surtout de vous présenter les préconisations issues du groupe de travail dans sa mise en application matérialisée par les encadrés de couleur grise.

SOMMAIRE

I.	La place du régime indemnitaire.....	4
	<i>A. Les principes statutaires.....</i>	<i>4</i>
	<i>B. Un élément facultatif.....</i>	<i>5</i>
	<i>C. La maladie et le régime indemnitaire.....</i>	<i>5</i>
II.	Les objectifs du nouveau régime indemnitaire	6
	<i>A. La composition du RIFSEEP.....</i>	<i>6</i>
	<i>B. La part IFSE.....</i>	<i>6</i>
	<i>C. La part CIA.....</i>	<i>18</i>
	<i>D. Maintien du montant.....</i>	<i>21</i>
	<i>E. Le cumul.....</i>	<i>21</i>
III.	La mise en place du nouveau régime indemnitaire	22
	<i>A. La procédure d'instauration.....</i>	<i>22</i>
	<i>B. Le contenu de la délibération.....</i>	<i>22</i>
	<i>C. Les échéances.....</i>	<i>22</i>
IV.	Annexes	
	Annexe n°1 : Montants plafonds IFSE	
	Annexe n°2 : Montants plafonds CIA	
	Annexe n°3 : Modèle de délibération	
	Annexe n°4 : Modèle d'arrêté individuel IFSE	
	Annexe n°5 : Modèle d'arrêté individuel CIA	

I. La place du régime indemnitaire

A) Les principes statutaires

Le régime indemnitaire est un complément de rémunération, distinct du traitement indiciaire versé après service fait. Les primes et indemnités qui constituent le régime indemnitaire sont donc versées facultativement par les collectivités territoriales et établissements publics.

Cependant, lors de la mise en œuvre dans la Fonction publique territoriale du régime indemnitaire, outre les principes de légalité et d'égalité, des grands principes statutaires doivent être respectés.

➤ Le principe de parité

Dans la Fonction publique territoriale, l'assemblée délibérante de chaque collectivité ou établissement public fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Ainsi, le régime indemnitaire dans la Fonction publique territoriale ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires d'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 établit des équivalences entre grades des cadres d'emplois territoriaux et grades des corps de l'Etat, dans les filières administratives, technique, médico-sociale, culturelle, sportive et animation.

Si le principe de parité impose le respect des montants accordés, **les modalités de versement (périodicité) reste néanmoins à la libre définition des employeurs territoriaux.**

➤ Le principe de libre administration

La décision de l'organe délibérant porte sur l'instauration du régime indemnitaire et sur l'enveloppe globale qu'il ouvre à cet effet. Il décide de ses modalités (montant, périodicité, critères) dans le respect des règles définies pour la Fonction publique d'Etat.

Dès lors, toutes les primes prévues à l'Etat ne doivent pas automatiquement être mises en place, les montants sont choisis dans la limite des plafonds prévus à l'Etat et les critères d'attribution sont définis librement sans dénaturer la prime visée.

Il appartient ensuite à l'autorité territoriale d'en fixer le montant par arrêté à titre individuel dans les limites du cadre institué par l'organe délibérant.

➤ Le principe de réalité :

L'organe délibérant décide des montants plafonds applicables à chaque groupe de fonctions dans la limite des plafonds applicables dans la fonction publique d'Etat qui peuvent apparaître élevé **compte tenu de la capacité financière de chaque collectivité ou établissement.**

B) Un élément facultatif

Les primes et indemnités constituent la part facultative de la rémunération des agents territoriaux.

Le versement des primes et indemnités doit être fondé sur un texte législatif ou réglementaire.

En vertu du principe de libre administration, les collectivités territoriales et établissements publics **n'ayant pas mis en place de régime indemnitaire précédemment, peuvent instaurer ou non le RIFSEEP**. A contrario, **les employeurs locaux attribuant déjà des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions ou au grade détenu, doivent obligatoirement opérer la transposition vers le RIFSEEP**.

Toute prime précédente liée à l'exercice des fonctions ou au grade détenu, telles que l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), l'Indemnité d'Exercice des Missions de Préfecture (IEMP), Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS), Indemnité Spécifique de Service (ISS) ou la Prime de Service et de Rendement (PSR), est privée de base légale dès lors que les grades de correspondance sont applicables dans la Fonction Publique d'Etat et ne peut donc être versée régulièrement aux agents territoriaux.

C) La maladie et le régime indemnitaire

En l'absence de réglementation dans la Fonction publique territoriale, les collectivités territoriales et établissements publics peuvent s'inspirer du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat.

Ce texte prévoit le **maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement en cas de maladie**. De plus, selon l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, le principe de parité veut que l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire des agents dans le respect des limites applicables à celui des agents de l'Etat. Les règles de maintien ou d'interruption du versement des primes et indemnités doivent donc être définies par une délibération.

Première hypothèse : L'organe délibérant ne s'est pas prononcé sur le devenir des primes en cas de congés de maladie :

En l'absence de délibération, le maintien ne constituant pas un droit acquis, le régime indemnitaire est suspendu pendant la période du congé maladie.

Deuxième hypothèse : l'organe délibérant s'est prononcé sur le maintien des primes dans les mêmes conditions que pour les agents de l'Etat :

Les primes seront maintenues en cas de congé de maladie ordinaire dans la limite de 100% en cas de plein traitement et à hauteur de 50% en cas de demi traitement. Elles seront supprimées en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée.

Troisième hypothèse : l'organe délibérant décide d'instaurer un système au niveau local :

Les primes seront supprimées en cas de congé de maladie ordinaire supérieur àjours / mois.

II. Les objectifs du nouveau régime indemnitaire

A) La composition du RIFSEEP

Ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a vocation à se substituer aux primes et indemnités actuelles ayant le même objet, et à s'appliquer à tout agent public, toutes filières confondues (hors filière sécurité : garde champêtre, police municipale et sapeurs-pompiers professionnels) au plus tard au 1^{er} janvier 2017.

L'élaboration du RIFSEEP s'inscrit donc dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire visant à réduire le nombre de primes actuellement existantes.

Ce nouveau régime indemnitaire comprend deux parts :

- **une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**
- et un **complément indemnitaire annuel (CIA)**.

B) La part IFSE

Cette indemnité repose d'une part, sur **la formalisation précise des critères professionnels liés aux fonctions identifiées sur la fiche de poste** et d'autre part **sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent**.

➤ Le nombre de groupes de fonctions :

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. **Chaque groupe aura un socle indemnitaire unique et chaque grade aura un montant plafond fixé par les textes.**



Remarque : Ce nouveau dispositif valorise les fonctions exercées par l'agent et se détache du grade qu'il occupe en se basant sur le niveau de responsabilité, d'expertise, et sur les contraintes liées au poste.

Une circulaire de la fonction publique d'Etat émet un certain nombre de recommandations portant notamment sur le nombre de groupe de fonctions par groupe hiérarchique.

S'il est établi que ce nombre de groupes ne s'impose pas aux collectivités territoriales, il s'avère pertinent de les appliquer afin de rester conforme aux montants qui sont déterminés dans les arrêtés ministériels et qui se fondent sur ce même nombre de groupes.

Par ailleurs, les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le « groupe 1 » devant être réservé aux postes dont les degrés de technicité, le niveau de responsabilité, d'expertise et les sujétions particulières sont les plus élevés.



Les préconisations du groupe de travail

Le groupe de travail propose de fixer le nombre de groupes pour chaque catégorie hiérarchique conformément à la circulaire ministérielle applicable dans la Fonction Publique d'Etat de la façon suivante :

CATEGORIE A	4 groupes de fonctions (<i>sauf pour le grade de conseiller socio-éducatif où la circulaire recommande deux groupes</i>)	A1
		A2
		A3
		A4
CATEGORIE B	3 groupes de fonctions (<i>sauf pour le grade d'assistant socio-éducatif où la circulaire recommande deux groupes</i>)	B1
		B2
		B3
CATEGORIE C	2 groupes de fonctions	C1
		C2

➤ La détermination des montants plafonds :

Dans le contexte réglementaire en vigueur, chaque collectivité et chaque établissement public définira les montants plafonds des groupes de fonctions les mieux adaptés à ses objectifs spécifiques, à ses ressources (tant humaines que financières), à son organisation, à sa pratique managériale et à sa culture interne.

L'annexe 1 indique les montants de chaque cadre d'emplois applicables dans la fonction publique d'Etat. Ces montants constituent des montants plafonds.

➤ La répartition dans les groupes de fonctions :

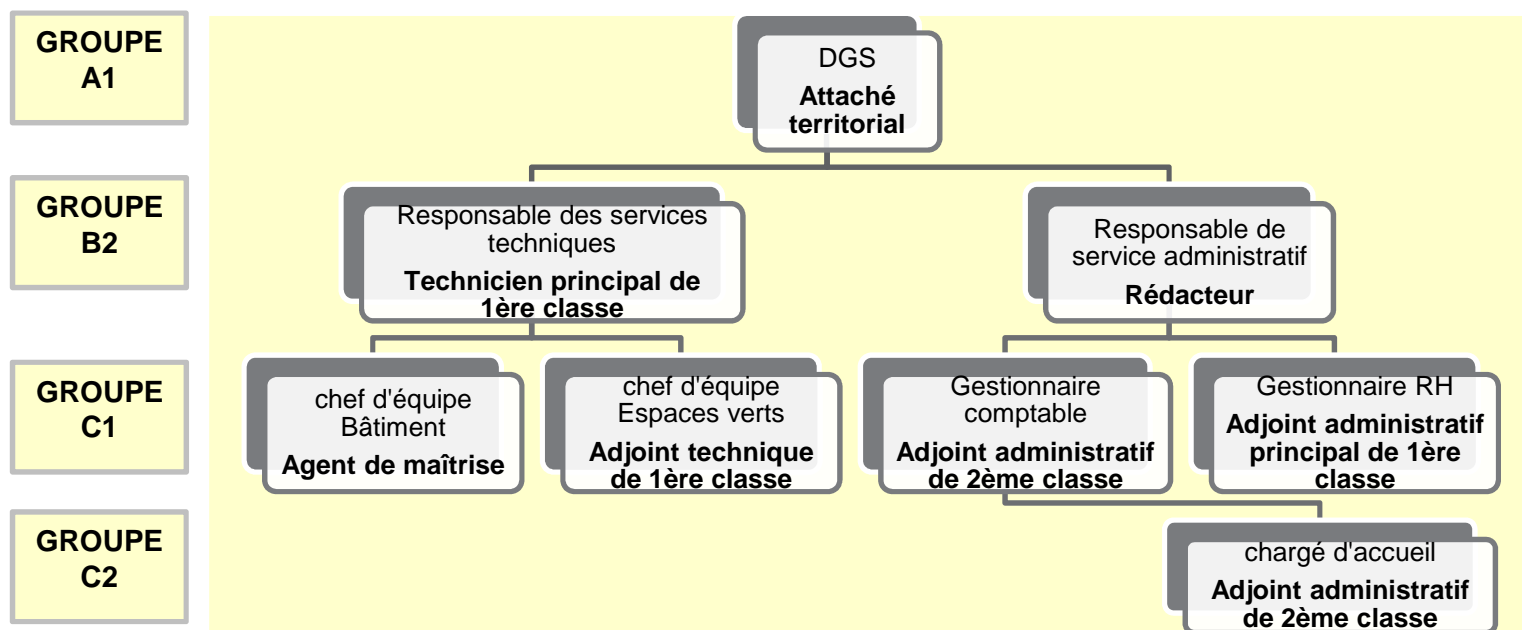
La répartition au sein des groupes de fonctions doit s'effectuer conformément aux critères listés par le décret :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination de pilotage ou de conception :** Responsabilité plus ou moins lourde en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification** nécessaire à l'exercice des fonctions : Valorisation des compétences plus ou moins complexes exigées pour le poste. *Exemples : maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires...*
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition** du poste au regard de son environnement professionnel : Contraintes particulières liées au poste. *Exemples : exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée), responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile.*

La définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une **classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité**.

Pour ce faire, il existe plusieurs méthodes qui présentent chacune des avantages et des inconvénients en fonction des caractéristiques de la collectivité (notamment le nombre de postes concernés).

❖ **1^{ère} méthode : La hiérarchisation des postes :**



Les préconisations du groupe de travail

Le groupe de travail remarque que cette méthode ne peut pas devenir la référence d'un projet commun applicable à l'ensemble des collectivités affiliées au CDG51.

❖ **2^{ème} méthode : La cotation des postes :**

Cette méthode consiste dans un premier temps à définir des indicateurs de classification en partant des trois types de critères fixés par le décret du 20 mai 2014.

Dans un deuxième temps, une échelle de points pour chaque indicateur est définie.

Dans un troisième temps, chaque poste se voit attribuer le nombre de points correspondant pour chaque indicateur, permettant ainsi d'aboutir à une somme de points pour chaque poste.

Dans un dernier temps, des niveaux de fonctions sont créés avec pour chaque niveau une fourchette de points (mini/maxi).

Les préconisations du groupe de travail

Cette méthode est plus complexe que la précédente et peut rapidement se transformer en une « usine à gaz » dès que l'on utilise un nombre important d'indicateurs ou de niveaux dans les échelles de points.

❖ 3^{ème} méthode : l'application d'une grille de critères :



Les préconisations du groupe de travail

Les membres proposent de classer les postes au sein des groupes de fonctions selon des grilles de critères par catégorie hiérarchique compte tenu de la nature des missions exercées sensiblement différentes. Le niveau des fonctions du poste occupé par l'agent sera ainsi déterminé précisément compte tenu des différents éléments identifiés dans chaque fiche de poste.

Liste des critères :

- **Initiative**
- **Encadrement**
- **Expertise**
- **Sujétions particulières**

Il s'agira pour chaque collectivité de cocher les critères correspondant au poste occupé par l'agent.

Ainsi, le nombre total de croix déterminera le niveau de fonction du poste et permettra de le classer au sein d'un groupe de fonctions. Il conviendra à cet effet de saisir **une seule case pour chaque définition correspondante**.

Dans l'hypothèse où l'application de la grille de sous-critères aboutie à un score égal pour plusieurs groupes de fonctions, **la nomenclature des définitions** proposées dans un deuxième temps permettra de préciser le groupe dans lequel le poste devra être classé.



Remarque : Le choix des indicateurs qui vont servir à classer les postes dans un système de régime indemnitaire fondé principalement sur la fonction est **primordial**.

Ce sont les indicateurs qui contribuent fortement à la lisibilité et à l'acceptation du système par les agents.



Les préconisations du groupe de travail

Grille de critères applicables aux agents de la catégorie C

Initiative	C1	C2
Les activités liées au poste sont simples et clairement définies		
Les activités supposent un examen et une analyse permettant de sélectionner /créer la procédure adéquate		

Encadrement	C1	C2
L'emploi ne nécessite pas de responsabilités particulières		
Emploi avec ou sans encadrement en lien fonctionnel avec différents services supposant une complexité des tâches à planifier et à organiser		

Expertise	C1	C2
Missions simples ne nécessitant pas de connaissances particulières acquises au-delà de la scolarité obligatoire. Suppose une simple adaptation aux procédures existantes et un apprentissage à très court terme.		
Mise en œuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier et/ ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire.		

Sujétions particulières	C1	C2
L'emploi ne présente pas de sujétions particulières		
Le poste suppose un effort physique soutenu et / ou soumis à des contraintes horaires en raison des missions allouées		



Grille de critères applicables aux agents de la catégorie B

Initiative	B1	B2	B3
Les activités nécessitent un examen et une réflexion préalable			
Les activités supposent une analyse permettant de sélectionner /créer la procédure adéquate			
Les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate			

Encadrement	B1	B2	B3
Emploi ressources au sein du service/ de la structure en termes de savoirs sans lien hiérarchique			
Emploi avec ou sans encadrement en lien fonctionnel avec différents services et supposant une complexité des tâches à planifier et à organiser			
Pilotage et mise en œuvre de la politique de la structure en lien direct avec l'autorité territoriale			

Expertise	B1	B2	B3
Mise en œuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier et/ ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire.			
Missions nécessitant des connaissances théoriques et/ou techniques acquises au cours d'une formation supérieure ou diplômante et/ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme			
Missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques, techniques, complexes et variées et/ ou conjuguées avec une expérience diversifiée de plusieurs années			

Sujétions particulières	B1	B2	B3
L'emploi ne présente pas de sujétions particulières			
Le poste suppose des contraintes organisationnelles importantes			
Le poste est soumis à des contraintes horaires occasionnelles ou régulières en raison des missions allouées			



Grille de critères applicables aux agents de la catégorie A

Initiative	A1	A2	A3	A4
Les activités liées au poste nécessitent un examen et une réflexion préalable				
Les activités supposent une analyse permettant de sélectionner /créer la procédure adéquate				
Les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate				
Les activités supposent un raisonnement visant à proposer des actions stratégiques voire des concepts novateurs				

Encadrement	A1	A2	A3	A4
L'emploi ne nécessite pas de responsabilités particulières				
Emploi ressources au sein du service/ de la structure en termes de savoirs sans lien hiérarchique				
Emploi avec ou sans encadrement en lien fonctionnel avec différents services et supposant une complexité des tâches à planifier et à organiser				
Pilotage et mise en œuvre de la politique de la structure en lien direct avec l'autorité territoriale				

Expertise	A1	A2	A3	A4
Mise en œuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier et/ ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire.				
Missions nécessitant des connaissances théoriques et/ou techniques acquises au cours d'une formation supérieure ou diplômante (niveau bac + 2 ou licence minimum) et/ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme				
Missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques et techniques complexes et variées (niveau master minimum) et/ou une expérience diversifiée de plusieurs années				
Missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques et techniques complexes et variées (niveau master minimum) conjuguées à une expérience diversifiée de plusieurs années				

Sujétions particulières	A1	A2	A3	A4
L'emploi ne présente pas de sujétions particulières				
Le poste suppose des contraintes organisationnelles importantes				
Le poste est soumis à des contraintes horaires occasionnelles ou régulières en raison des missions allouées				
Le poste est soumis à des contraintes horaires fortes avec des horaires décalés ou tardifs en soirée				



Exemple de mise en application

Poste de secrétaire de mairie d'une commune de 2 500 habitants relevant du grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe :

Initiative	B1	B2	B3
Les activités nécessitent un examen et une réflexion préalable			
Les activités supposent une analyse permettant de sélectionner /créer la procédure adéquate			
Les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate	X		

Encadrement	B1	B2	B3
Emploi ressources au sein du service/ de la structure en termes de savoirs sans lien hiérarchique			
Emploi avec ou sans encadrement en lien fonctionnel avec différents services et supposant une complexité des tâches à planifier et à organiser			
Pilotage et mise en œuvre de la politique de la structure en lien direct avec l'autorité territoriale	X		

Expertise	B1	B2	B3
Mise en œuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier et/ ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire.			
Missions nécessitant des connaissances théoriques et/ou techniques acquises au cours d'une formation supérieure ou diplômante et/ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme		X	
Missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques, techniques, complexes et variées et/ ou conjuguées avec une expérience diversifiée de plusieurs années			

Sujétions particulières	B1	B2	B3
L'emploi ne présente pas de sujétions particulières			
Le poste suppose des contraintes organisationnelles importantes			
Le poste est soumis à des contraintes horaires occasionnelles ou régulières en raison des missions allouées	X		

Après application de la grille de critères, il s'avère que ce poste de secrétariat de mairie occupé par l'agent **relève du groupe B1**

L'application de ces critères permet par exemple d'établir la nomenclature suivante :

CATEGORIE HIERARCHIQUE	GROUPES DE FONCTIONS	CRITERES DE CLASSIFICATION	EXEMPLES
CATEGORIE C	C1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	<i>Secrétaire de mairie, chef d'équipe, assistant de direction, secrétaire agence postale, gestionnaire comptable, marchés publics</i>
	C2	Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution (agents non concernés par le groupe C1)	<i>Agent d'accueil, agent d'entretien, assistante de gestion administrative, agent d'état civil, ATSEM n'exerçant pas de fonction d'encadrement</i>
CATEGORIE B	B1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et dont le poste requiert une expertise	<i>Agent chargé de la direction de travaux, du contrôle des chantiers, responsable de service, secrétaire de mairie</i>
	B2	Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise	<i>Adjoint au responsable de la structure, coordinateur des activités culturelles ou physiques et sportives, secrétaire de mairie</i>
	B3	Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	<i>Instructeur du droit des sols, assistant de direction, contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages et des travaux, secrétaire de mairie, juriste</i>
CATEGORIE A	A1	Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage	<i>Directeur Général des Services</i>
	A2	Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management stratégique et d'arbitrage	<i>Directeur Général Adjoint</i>
	A3	Agents exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination et nécessitant une expertise	<i>Responsable de plusieurs services</i>
	A4	Encadrement de premier niveau et/ou expertise et/ ou sujétions particulières	<i>Secrétaire de mairie sans encadrement, responsable de service, chargé de mission</i>

➤ **L'expérience professionnelle :**

L'expérience professionnelle est, dans la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, assimilée à **la connaissance acquise par la pratique, à l'élargissement des compétences**, à l'approfondissement des savoirs ou encore à la consolidation des connaissances pratiques. Cette part liée à l'expérience professionnelle dans l'IFSE ne doit pas être négligée, il s'agit en effet de **la principale innovation dans ce nouveau dispositif**.

En tant que critère à part entière, l'expérience professionnelle ne doit donc pas être prise en compte pour le classement des postes par groupes de fonctions.



Remarque : La circulaire du 5 décembre 2014 rappelle que l'expérience professionnelle ne doit pas être confondue avec l'ancienneté.

En effet, ne peut être retenu comme critère d'appréciation, la progression automatique de carrière de l'agent.



Les préconisations du groupe de travail

Afin de prendre en considération l'expérience professionnelle détenue par les agents, les membres du groupe de travail proposent d'ajouter au classement dans un groupe de fonctions, l'examen des compétences détenues par l'agent sur le compte rendu d'entretien professionnel de l'année N-1 afin de moduler le montant de l'IFSE.

Ainsi, l'évaluation du niveau des compétences ajoutée à l'appartenance à un groupe de fonctions permettront de définir le montant de l'IFSE qui sera versé à l'agent.

Le niveau de compétences atteint par l'agent sera déterminé en fonction du pourcentage des compétences évaluées au même niveau que celui requis par la fiche de poste.

Exemple : Un adjoint administratif de 1^{ère} classe exerçant les missions de secrétaire de mairie classé dans le groupe de fonctions le plus élevé de la catégorie C, soit le groupe C1 :

CRITERES	Niveau requis dans la fiche de poste	Appréciation du niveau atteint
Organiser les activités des élus	Expert	Expert
Préparer et mettre en œuvre les décisions du conseil municipal	Expert	Maitrise
Conseiller les élus et alerter sur les risques techniques et juridiques	Expert	Maitrise
Etablir une relation de confiance avec le maire	Expert	Opérationnel
Assurer la gestion financière et comptable (réaliser, vérifier et classer des documents comptables, préparer et suivre la procédure comptable, préparer le budget); procéder à l'exécution comptable	Expert	Maitrise
Gérer les marchés publics (suivre les marchés publics, les subventions, les baux communaux et ruraux)	Expert	Notions
Gérer le domaine funéraire	Maitrise	Maitrise
Organiser les élections et assurer le suivi des listes électorales	Maitrise	Opérationnel
Assurer l'accueil en urbanisme et mettre en œuvre les décisions en matière d'urbanisme	Maitrise	Maitrise
Rédiger et communiquer les documents administratifs aux usagers (actes d'état civil: naissance, mariage, décès)	Expert	Expert
Mobiliser et animer des équipes	Maitrise	Notions
Assurer la gestion des ressources humaines	Expert	Opérationnel
Gérer l'inventaire	Maitrise	Maitrise
Gérer les locations des salles et appartements communaux	Maitrise	Maitrise

Compétences transversales		
Organiser son temps, son poste de travail et respecter les horaires et règles de fonctionnement du service	Expert	Expert
Travailler, partager et échanger avec l'équipe sur l'activité	Expert	Opérationnel
Rechercher des solutions aux difficultés récurrentes de son activité	Expert	Opérationnel
Etre discret et respecter la confidentialité des informations	Expert	Expert
Informar les élus et les usagers, accueillir et orienter	Expert	Expert

Dans cet exemple, sur un total de 19 compétences indiquées dans la fiche de poste affectée à l'agent, il s'avère après réalisation de l'entretien professionnel que l'agent a atteint 9 fois le niveau de compétence requis. En conséquence, il a plus de 47% de ses compétences considérées comme conformes aux attentes de sa fiche de poste.

L'agent pourra donc prétendre à 47% du montant consacré à la part de l'IFSE relative à l'expérience professionnelle.

➤ La pondération des critères

Le choix des critères ne suffit pas à déterminer le montant de la part IFSE qui sera versée aux agents individuellement. En effet, les critères retenus indiquent ce que la collectivité veut valoriser mais il faudra fixer une pondération afin de déterminer les priorités : est-ce par exemple les responsabilités d'encadrement, ou est-ce plutôt l'expertise, ou encore les deux à la fois et à niveau égal ?

C'est pourquoi, en fonction de la politique managériale instituée au niveau local, il pourra être décidé de privilégier l'un ou l'autre de ces éléments.



Les préconisations du groupe de travail

Les membres proposent de différencier les deux critères indiqués plus haut (*le groupe de fonctions auquel appartient le poste occupé par l'agent et l'expérience professionnelle détenue*) dans la détermination du montant individuel de chaque agent.

Ils proposent de considérer que le classement au sein d'un groupe de fonctions permettra à l'agent d'obtenir **70% du montant plafond institué dans la collectivité et 30% en fonction de l'expérience professionnelle détenue par l'agent.**

Exemple : L'agent exerçant les missions de secrétaire de mairie a été classé au sein du **groupe C1** et l'examen de son expérience professionnelle a permis d'établir qu'il avait **47% de ses compétences conformes aux attentes de sa fiche de poste.**

Cet agent est titulaire du grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe. Le montant plafond instauré dans la collectivité pour ce grade est de 11 340 €.

Si la collectivité vote pour une prise en compte du classement dans le groupe de fonctions à hauteur de 70%, l'agent obtiendra 7 938 € pour la partie consacrée au niveau de fonctions du poste qu'il occupe.

Si la collectivité vote pour une prise en compte de l'expérience professionnelle détenue par l'agent à hauteur de 30%, l'agent pourra obtenir jusqu'à 3 402 €. Dans la mesure où il a atteint les compétences demandées à hauteur de 47%, cela lui permet d'obtenir 47% de 3 402 € soit 1 598,94€

Ainsi, le montant annuel de l'IFSE qui sera versé à l'agent sera de :
7 938 € + 1 598,94 € = 9 536,94 €

Exemples : détermination du montant de la part IFSE

Grade de l'agent	Montants plafonds applicables dans la Fonction publique d'Etat	Montants plafonds votés dans la collectivité pour le grade concerné <i>(dans la limite des plafonds applicables dans la Fonction publique d'Etat)</i>	Critères		Pondération des critères		Montant individuel annuel de l'IFSE
			Groupe de fonctions	Expérience professionnelle <i>(pourcentage des compétences de l'agent conforme aux attentes de sa fiche de poste)</i>	Groupe de fonctions	Expérience professionnelle	
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe Chargé des espaces verts TC	10 800 €	1 600 €	C2	30 %	Groupe de fonctions 70%	Expérience professionnelle 30%	1120 + 144 = 1264 €
					1 120 €	480 € 30% de 480 € = 144 €	
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe Secrétaire de mairie 28/35^{ème}	11 340 €	1 800 €	C1	52%	Groupe de fonctions 30%	Expérience professionnelle 70%	540 + 655.2 = 1195.2 € 1195.20 x (28/35) = 956.16 €
					540 €	1 260 € 52% de 1260 € = 655.2 €	
ATSEM de 1 ^{ère} classe ATSEM TC	10 800 €	1 700 €	C2	26%	Groupe de fonctions 40%	Expérience professionnelle 60%	680 + 265.20 = 945.2 €
					680 €	1 020 € 26 % de 1 020 € = 265.2 €	
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe Secrétaire général TC	17 480 €	2 000 €	B1	78%	Groupe de fonctions 60%	Expérience professionnelle 40%	1200 + 624 = 1824 €
					1 200 €	800 € 78% de 800 € = 624 €	
Attaché Directeur Général des services TC	49 980 €	10 000 €	A1	85%	Groupe de fonctions 50%	Expérience professionnelle 50%	5000 + 4250 = 9250 €
					5 000 €	5 000 € 85% de 5 000 € = 4 250 €	

C) La part CIA

Un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) afin de tenir compte de **l'engagement professionnel et de la manière de servir**.

Le versement de ce complément est **facultatif** (circulaire du 5 décembre 2014).

Un arrêté ministériel détermine, pour chaque groupe de fonctions, les montants maximaux du complément indemnitaire annuel (article 4 décret n° 2014-513 du 20 mai 2014), dont vous trouverez le détail en annexe n°2.

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

La circulaire ministérielle NOR : RDFS1427139C en date du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. précise que seront appréciés : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel. L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut être pris en considération dans l'attribution du complément indemnitaire annuel.

La circulaire ministérielle susmentionnée précise que le montant maximal de ce complément indemnitaire **ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total** applicable aux fonctionnaires et préconise ainsi que ce montant maximal n'excède pas :

- 15% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie C.



Les préconisations du groupe de travail

Dans la mesure où la part CIA est versée en tenant compte de la manière de servir de l'agent et de son engagement professionnel, il est proposé de mettre en place la grille d'évaluation suivante :

Dans cet exemple, la manière de servir de l'agent est considérée comme « acquise » et son engagement professionnel « en cours d'acquisition ». il pourra donc prétendre à 75 % de la part consacrée à la manière de servir et 50% de la part relative à l'engagement professionnel

Critères	Non acquis ou non atteint 25%	En cours d'acquisition ou de réalisation 50%	Acquis ou atteint 75%	Maîtrise totale ou objectifs dépassés 100%
MANIERE DE SERVIR Fiabilité et qualité du travail effectué			X	
ENGAGEMENT PROFESSIONNEL Implication dans le travail, adaptabilité...		X		

Exemples : détermination du montant de la part CIA

Grade de l'agent	Montants plafonds part IFSE voté dans la collectivité pour le grade concerné	Plafonds part CIA dans le RIFSEEP voté dans la collectivité	Montants plafonds votés dans la collectivité pour le grade concerné	Montants plafonds de la part CIA dans la Fonction publique d'Etat	Critères		Pondération des critères	Montant individuel de la part CIA	
					Manière de servir	Engagement professionnel			
Poste occupé	Durée hebdomadaire de service				50 %	50 %			
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe Chargé des espaces verts TC					1 600 €	10%	177 €	1 200 €	88.5 €
	25%	25%							
	25 % de 88.5 = 22.13 €	25 % de 88.5 = 22.13 €							
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe Secrétaire de mairie 28/35^{ème}	1 800 €	10 %	200 €	1 260 €	100 €	100 €	Manière de servir	Engagement professionnel	100 x 28/35 ^{ème} = 80 €
							50%	50%	
							50% de 100 = 50 €	50% de 100 = 50 €	
ATSEM de 1 ^{ère} classe ATSEM TC	1 700 €	10 %	188.8 €	1 200 €	94.44 €	94.44 €	Manière de servir	Engagement professionnel	94.44 €
							25%	75%	
							25 % de 94.44 = 23.61 €	75 % de 94.44 = 70.83 €	
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe Secrétaire général TC	2 000 €	12 %	272.31 €	2 380 €	136.16 €	136.16 €	Manière de servir	Engagement professionnel	102.12 €
							50%	25 %	
							50 % de 136.16 = 68.08 €	25 % de 136.16 = 34.04 €	
Attaché Directeur Général des services TC	10 000 €	15 %	1764.71 €	6 390€	882.35 €	882.35 €	Manière de servir	Engagement professionnel	882.35 €
							50%	50%	
							50 % de 882.35 = 441.18 €	50% de 882.35 = 441.18 €	

Exemples : Montant annuel du RIFSEEP au total (part IFSE + part CIA)

Grade de l'agent	Montants plafonds CIA dans la Fonction publique d'Etat	Montants plafonds IFSE applicables dans la Fonction publique d'Etat	Montants plafonds part IFSE voté dans la collectivité pour le grade concerné	Part CIA dans le RIFSEEP voté dans la collectivité	Montants plafonds CIA votés dans la collectivité pour le grade concerné	Montant individuel de la part CIA	Montant individuel de la part IFSE	Montant RIFSEEP
Poste occupé								
Durée hebdomadaire de service								
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe Chargé des espaces verts TC	1 200 €	10 800 €	1 600 €	10%	177 €	44.25 €	1264 €	1 308.25 €
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe Secrétaire de mairie 28/35^{ème}	1 260 €	11 340 €	1 800 €	10 %	200 €	100 €	956.16 €	1 056.16 €
ATSEM de 1 ^{ère} classe ATSEM TC	1 200 €	10 800 €	1 700 €	10 %	188.8 €	94.44 €	945.20 €	1 039.64 €
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe Secrétaire général TC	2 380 €	17 480 €	2 000 €	12 %	272.31 €	102.12 €	1 824 €	1 926.12 €
Attaché Directeur Général des services TC	6 390€	49 980 €	10 000 €	15 %	1764.71 €	882.35€	9 250 €	10132.35 €

D) Le maintien du montant

Dans le cadre de la transposition de l'ancien régime indemnitaire dans le RIFSEEP, le décret du 20 mai 2014 prévoit un **maintien du niveau indemnitaire perçu antérieurement par l'agent**.

Ce montant doit prendre en compte les primes et indemnités liées aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, celles liées aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (*garantie individuelle du pouvoir d'achat, supplément familial de traitement, remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement, les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'I.F.S.E., ...*)

L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue au titre de l'IFSE jusqu'à ce que l'agent change de poste, de groupe de fonctions ou fasse l'objet d'un avancement ou d'une promotion interne.

Toutefois, si le montant de l'indemnité correspondant au groupe de fonctions du nouveau poste occupé par l'agent est inférieur au montant qui lui était maintenu dans le cadre de la transposition, le régime indemnitaire de l'agent diminuerait.

Aussi, compte tenu de l'appréciation de l'expérience professionnelle dans la part IFSE, les nouvelles dispositions réglementaires prévoient un **réexamen tous les quatre ans maximum**.

Lors de ce réexamen, une revalorisation pourra potentiellement avoir lieu si la situation de l'agent le justifie.

E) Le cumul

L'arrêté du 27 août 2015 précise pour la fonction publique de l'Etat, les cumuls possibles du RIFSEEP avec d'autres primes.

L'IFSE étant exclusive de toute autre prime de même nature, peuvent toujours être versées les indemnités compensant le travail de nuit, de dimanche, de jours fériés, les astreintes, les interventions, les permanences ou encore les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

III. La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire

A) La procédure d'instauration

La mise en œuvre d'une politique indemnitaire implique le respect de différentes étapes, à savoir :

- **le lancement** : vérifier la décision politique/le cadrage politique,
- **le diagnostic de l'existant** : études des délibérations, inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages en vigueur,
- **l'élaboration/mise à jour des outils d'organisation et de management** : vérification du tableau des effectifs, de l'organigramme, des fiches de postes, des entretiens professionnels,
- **la détermination du système d'attribution du régime indemnitaire selon les choix et objectifs retenus** : en fonction des choix (définition technique des postes au sein des groupes de fonctions, enveloppe par groupes de fonctions, mise en œuvre de la part CIA),
- **la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire** : préparation et présentation au Comité technique pour avis, prise de la délibération portant mise en place du RIFSEEP, information au personnel, prise des arrêtés individuels.

B) Le contenu de la délibération

Afin de vous accompagner au mieux dans la définition de ce nouveau régime indemnitaire, un modèle de délibération est mis à votre disposition en annexe n°3.

Cette délibération retranscrit les modalités propres à la part IFSE et à la part CIA en indiquant la répartition des postes par groupe de fonction, les critères de modulation individuelle au sein des groupes de fonctions, la périodicité et modalités de versement, les bénéficiaires, la prise en compte de l'absence, les montants de référence et la clause de revalorisation.

C) Les échéances

Conformément au calendrier fixé par circulaire, le RIFSEEP va progressivement se substituer aux primes relevant du régime indemnitaire actuel.

Une première adhésion a eu lieu au 1^{er} janvier 2016, pour une généralisation au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Sont concernés depuis le 1^{er} janvier 2016, les cadres d'emplois territoriaux suivants:

- **en catégorie A** : administrateurs, attachés, secrétaires de mairie et agents percevant antérieurement la PFR,
- **en catégorie B** : animateurs, éducateurs des activités physiques et sportives, rédacteurs et techniciens,
- **en catégorie C** : agents sociaux, adjoints administratifs, adjoints d'animation, ATSEM et opérateurs des activités physiques et sportives.

Dans la mesure où le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à tous les agents, toutes filières confondues, les autres arrêtés ministériels devraient paraître au cours de l'année 2016 garantissant ainsi la généralisation au 1^{er} janvier 2017.

Dès lors, une période transitoire impose la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire pour les agents déjà éligibles et le maintien du précédent dispositif indemnitaire pour les agents n'étant pas encore visés par arrêté ministériel.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire



**Le Président du Centre,
Patrice VALENTIN**

**Maire d'ESTERNAY
Conseiller régional
Délégué régional du CNFPT**

ANNEXE N°1 : Montants plafonds IFSE

	Groupes	Plafonds IFSE
CATEGORIE A	ADMINISTRATEURS	
	A1	49 980 €
	A2	46 920 €
	A3	42 330 €
	ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE	
	A1	36 210 €
	A1 logé	22 310 €
	A2	32 130 €
	A2 logé	17 205 €
	A3	25 500 €
	A3 logé	14 320 €
	A4	20 400 €
	A4 logé	11 160 €
	CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	
	A1 et A1 logé	19 480 €
A2 et A2 logé	15 300 €	
CATEGORIE B	REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS	
	B1	17 480 €
	B1 logé	8 030 €
	B2	16 015 €
	B2 logé	7 220 €
	B3	14 650 €
	B3 logé	6 670 €
	ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	
	B1 et B1 logé	11 970 €
	B2 et B2 logé	10 560 €
CATEGORIE C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS / AGENTS SOCIAUX / ATSEM / OPERATEURS DES APS / ADJOINTS D'ANIMATION / ADJOINTS TECHNIQUES	
	C1	11 340 €
	C1 logé	7 090 €
	C2	10 800 €
	C2 logé	6 750 €

ANNEXE N°2 : Montants plafonds CIA

	Groupes	Plafonds CIA
CATEGORIE A	ADMINISTRATEURS	
	A1 et A1 logé	8 820 €
	A2 et A2 logé	8 280 €
	A3 et A3 logé	7 470 €
	ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE	
	A1 et A1 logé	6 390 €
	A2 et A2 logé	5 670 €
	A3 et A3 logé	4 500 €
	A4 et A4 logé	3 600 €
	CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	
	A1 et A1 logé	3 440 €
	A2 et A2 logé	2 700 €
CATEGORIE B	REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS	
	B1 et B1 logé	2 380 €
	B2 et B2 logé	2 185 €
	B3 et B3 logé	1 995 €
	ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	
	B1 et B1 logé	1 630 €
B2 et B2 logé	1 440 €	
CATEGORIE C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS / AGENTS SOCIAUX / ATSEM / OPERATEURS DES APS / ADJOINTS D'ANIMATION / ADJOINTS TECHNIQUES	
	C1 et C1 logé	1 260 €
	C2 et C2 logé	1 200 €

ANNEXE N°3 : Modèle de délibération

MODELE DE DELIBERATION RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP ETABLI SUR LA BASE DES PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL PLACE AUPRES DU CDG

*(Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de
l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)*

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

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

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

Vu le décret n°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,

(le cas échéant) Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,
(le cas échéant) Vu l'arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret du 20 mai 2014,

(le cas échéant) Vu l'arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret du 20 mai 2014,

(le cas échéant) Vu l'arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur des dispositions du décret du 20 mai 2014,

(le cas échéant) Vu l'arrêté ministériel du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret du 20 mai 2014,

(le cas échéant) Vu l'arrêté ministériel du 22 décembre 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

(le cas échéant) Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2015 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret du 20 mai 2014,

(le cas échéant, dès sa parution) Vu l'arrêté ministériel du pris pour l'application au corps des adjoints techniquesdes dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu la circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P.

Vu l'avis du comité technique en date du.....

L'autorité territoriale propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP qui comprend 2 parts :

- **L'indemnité de fonctions, des 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.

Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents..... *Exemple : Agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.*

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont : *[Sélectionner les cadres d'emplois concernés dans la collectivité] :*

-
-
-
-
-
-

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

1.1 Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- La technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'autorité territoriale propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximum annuels suivants :

CATEGORIE A	4 groupes de fonctions (<i>sauf pour le grade de conseiller socio-éducatif où la circulaire recommande deux groupes</i>)	A1
		A2
		A3
		A4
CATEGORIE B	3 groupes de fonctions (<i>sauf pour le grade d'assistant socio-éducatif où la circulaire recommande deux groupes</i>)	B1
		B2
		B3
CATEGORIE C	2 groupes de fonctions	C1
		C2

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants (dans la limite des plafonds applicable à l'Etat) :

	Groupes	Plafonds IFSE
CATEGORIE A	ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE	
	A1 €
	A1 logé €
	A2 €
	A2 logé €
	A3 €
	A3 logé €
	A4 €
	A4 logé €
	CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	
A1 €	
A2 €	
CATEGORIE B	REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS	
	B1 €
	B1 logé €
	B2 €
	B2 logé €
	B3 €
	B3 logé €
	ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	
B1 €	
B2 €	
CATEGORIE C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS / AGENTS SOCIAUX / ATSEM / OPERATEURS DES APS / ADJOINTS D'ANIMATION /	
	C1 €
	C1 logé €
	C2 €
	C2 logé €

1.2 Critères d'attribution individuelle

Le montant individuel de l'IFSE s'effectuera en fonction des critères suivants :

- Le groupe de fonctions auquel appartient le poste occupé par l'agent
- L'expérience professionnelle acquise par l'agent déterminée par la comparaison du niveau de compétences atteint par l'agent au regard des compétences exigées pour le poste.

1.3 La pondération des critères d'attribution individuelle

Une pondération de ces critères est fixée à hauteur de

- ... % pour le critère relatif au niveau de fonction du poste occupé par l'agent
- ... % pour le critère relatif à l'expérience professionnelle de l'agent

[Le groupe de travail placé auprès du CDG propose de pondérer les critères ci-dessus dans les limites suivantes :

- *70 % pour le critère relatif au niveau de fonction du poste occupé par l'agent*
- *30 % pour le critère relatif à l'expérience professionnelle de l'agent]*

1.4 Evolution du montant

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les ans *[au minimum une réévaluation tous les 4 ans prévue par la réglementation]* en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

1.5 Périodicité du versement

L'IFSE est versée..... *[Sélectionner la périodicité. Exemple : mensuellement, annuellement, semestriellement, trimestriellement]*

1.6 Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

1.7 Les absences

En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale le maintien du Régime indemnitaire, l'organe délibérant décide:

- *Le maintien des primes et indemnités selon les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité (congés annuels, maladie, grève, etc...).*
Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée. Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

ou

- *Les primes et indemnités cesseront d'être versées en cas d'indisponibilité impliquant une absence continue supérieure à jours/mois/an,*

1.8 Clause de revalorisation (*possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires*)

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

1.9 Réexamen du montant

[Le groupe de travail placé auprès du CDG propose de procéder à un réexamen annuel du montant de l'IFSE dans la mesure où le critère relatif à l'expérience professionnelle est lié au compte rendu d'entretien professionnel annuel]

1.10 Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

1.11 Attribution

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

2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)



[La mise en place du CIA dans le RIFSEEP est facultative]

2.1 Critères de versement

Le CIA est versé en fonction :

- de la manière de servir
- de l'engagement professionnel de l'agent

Ces critères seront appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

2.2 La pondération des critères d'attribution individuelle

Une pondération de ces critères est fixée au maximum à hauteur de :

- 50 % pour le critère relatif à la manière de servir
- 50 % pour le critère relatif à l'engagement professionnel de l'agent

Le CIA sera ainsi déterminé en application de la grille d'évaluation suivante :

Critères	Non acquis ou non atteint	En cours d'acquisition ou de réalisation	Acquis ou atteint	Maîtrise totale ou objectifs dépassés
Pondération	25 %	50 %	75%	100%
MANIERE DE SERVIR Fiabilité et qualité du travail effectué				
ENGAGEMENT PROFESSIONNEL Implication dans le travail, adaptabilité...				

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants (dans la limite des plafonds applicables à l'Etat) :

	Groupes	Plafonds CIA
CATEGORIE A	ADMINISTRATEURS	
	A1 €
	A2 €
	A3 €
	ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE	
	A1 €
	A1 logé €
	A2 €
	A2 logé €
	A3 €
	A3 logé €
	A4 €
	A4 logé €
	CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	
	A1 €
A2 €	
CATEGORIE B	REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS	
	B1 €
	B1 logé €
	B2 €
	B2 logé €
	B3 €
	B3 logé €
	ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS	
	B1 €
B2 €	
CATEGORIE C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS / AGENTS SOCIAUX / ATSEM / OPERATEURS DES APS / ADJOINTS D'ANIMATION / ADJOINTS TECHNIQUES	
	C1 €
	C1 logé €
	C2 €
	C2 logé €

Le montant maximal de ce complément indemnitaire ne devra pas excéder :

- 15 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie C.

2.3 Périodicité du versement

Le CIA est versé..... [Sélectionner la périodicité. Exemple : mensuellement, annuellement, semestriellement, trimestriellement]

2.4 Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

2.5 Les absences

En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale le maintien du Régime indemnitaire, l'organe délibérant décide:

- *Le maintien des primes et indemnités selon les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité (congés annuels, maladie, grève, etc...).*

Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée. Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

ou

- *Les primes et indemnités cesseront d'être versées en cas d'indisponibilité impliquant une absence continue supérieure à mois,*

2.6 Clause de revalorisation (*possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires*)

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

2.7 Exclusivité

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

2.8 Attribution

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

Après avoir délibéré, le Conseil décide :

- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- (*le cas échéant*) - d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus
- de prévoir les crédits correspondants au budget
- les dispositions de la présente délibération prendront effet au // 20... (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département)

ANNEXE N°4 : Modèle d'arrêté individuel IFSE

MODELE D'ARRETE PORTANT ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.) (acte non transmissible en préfecture)

Le Maire (ou le Président),

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu l'arrêté ministériel du ... pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 au corps de ... (à préciser : au corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur ou au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer ou au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministère de l'intérieur ou au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer ou au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ou au corps des techniciens supérieurs du développement durable),

Considérant qu'en application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) est transposable à la fonction publique territoriale,

Vu la délibération de l'assemblée délibérante du relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et (*le cas échéant*) le complément indemnitaire annuel,

Considérant que les fonctions exercées et l'expérience professionnelle acquise par M..... justifient le classement dans le groupe de fonctions 1 (2, 3 ou 4) de la catégorie A (B ou C),

ARRETE

ARTICLE 1er : M., (grade), percevra une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) d'un montant de euros à compter du

ARTICLE 2 : Cette indemnité sera versée (*préciser la périodicité*) et sera proratisée en fonction du temps de travail.

ARTICLE 3 : Le Directeur Général et le comptable sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'agent.

Fait à.....

Le.....

Le Maire (ou le Président)

Notifié le

Le Maire (ou le Président) :

- 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 2 mois, à compter de la présente notification.

ANNEXE N°5 : Arrêté individuel CIA

MODELE D'ARRETE PORTANT ATTRIBUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

Le Maire (ou le Président),

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu l'arrêté ministériel du ... pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 au corps de ... (à préciser : au corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur ou au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer ou au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministère de l'intérieur ou au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer ou au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ou au corps des techniciens supérieurs du développement durable),

Considérant qu'en application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est transposable à la fonction publique territoriale,

Vu la délibération de l'assemblée délibérante du relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel,

Considérant que l'engagement professionnel de l'agent ainsi que sa manière de servir justifient l'attribution du complément indemnitaire,

ARRETE

ARTICLE 1er : M., (grade), percevra un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) d'un montant de euros.

ARTICLE 2 : Ce complément indemnitaire sera versé (*préciser la périodicité*) et sera proratisé en fonction du temps de travail.

ARTICLE 3 : Le Directeur Général et le comptable sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'agent.

Fait à.....

Le.....

Le Maire (ou le Président)

Notifié le

Le Maire (ou le Président) :

- 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 2 mois, à compter de la présente notification.