



**REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES
SUJETIONS, DE L'EXPERIENCE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Date d'application : 01/01/2022, 01/02/2024

Avis du Comité Technique : 21/10/2021, 14/02/2022

Avis du Comité Social Territorial : 19/12/2023

Délibération du Conseil Municipal : 18/11/2021, 17/03/2022, 25/01/2024

*Vu le code général des collectivités territoriales (CGCT),
Vu le code général de la fonction publique (CGFP),
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1° alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
Vu la délibération n°8 du 17 mars 2022 portant modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expérience et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 décembre 2023,
Vu le tableau des effectifs,
Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article L714-4 du CGFP, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune,*

En application de l'article L714-4 du CGFP et selon le principe de parité, les collectivités locales sont amenées à mettre en place un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), dans la limite des montants indemnitaires attribués dans les services de la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP s'applique à tous les fonctionnaires territoriaux hormis la filière police municipale (ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels) car il n'existe pas de correspondance de grade avec la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP se substitue aux autres primes et indemnités liées à la manière de servir. Il est constitué de deux parts cumulables :

- Une part fixe, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions
- Une part variable, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

SOMMAIRE

PARTIE 1 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	4
I. La détermination de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE).....	4
A. La détermination des critères professionnels liés aux fonctions	4
B. L'expérience professionnelle et les principes de réexamen de l'IFSE	6
C. Le maintien à titre individuel	6
II. Les règles de cumul	7
III. La mise en place d'IFSE spécifiques.....	7
IV. Les modalités d'application du nouveau régime indemnitaire aux contractuels.....	8
V. Les conditions de versement	9
PARTIE 2 : Modulation de l'IFSE du fait des absences	10
PARTIE 3 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	12
ANNEXE : Plafonds RIFSEEP par filière.....	13

PARTIE 1 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

I. La détermination de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE repose :

- D'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions
- D'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent

A. La détermination des critères professionnels liés aux fonctions

- **Les critères professionnels**

Ils sont au nombre de trois :

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

- **Les groupes de fonctions**

Les groupes de fonctions réunissent, par catégorie hiérarchique et indépendamment du grade, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire.

Afin de prendre en compte les niveaux de régimes indemnitaires actuels, il est proposé de créer :

- 4 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie B
- 3 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie C

CAT	Cotation	Fonctions
A	GA1	Direction générale (DGS, DGA, DGST) : contribution à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration d'une politique publique, pilotage de l'organisation
	GA2	Direction : participation au pilotage et conseil stratégique auprès de la DG, management stratégique, conception et aide à la décision, contrôle et évaluation de l'activité, arbitrage,
	GA3	Directeur adjoint, chef/responsable de service, expertise, sujétions ou responsabilités particulières : encadrement opérationnel d'un service, pilotage d'actions, conduite de projets, en fonction des objectifs définis par la direction
	GA4	Chargé de mission, chef de projet, experts : proposition, mise en place, pilotage et évaluation des politiques, expertise et qualification technique spécialisées, juridique, financière, coordination et mobilisation des acteurs et décideurs
B	GB1	Chef/responsable de service, adjoint au directeur, chef de projet : fonction d'encadrement d'équipe, contribution à l'organisation de l'activité, mise en œuvre et suivi de projet de service, appui dans la préparation des travaux et des décisions, autonomie étendue, transversalité, missions nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation supérieure ou une pratique professionnelle reconnue, complexité des tâches à planifier et organiser
	GB2	Adjoint au chef de service, chef d'équipe, responsable d'une unité, coordination d'équipe sans encadrement : coordination d'actions, responsabilité opérationnelle, gestion de projets internes sous la responsabilité d'un chef de projet, compétences métiers spécifiques
	GB3	Gestionnaires/instructeurs sans encadrement : autonomie partielle, connaissances théoriques et/ou techniques
C	GC1	Encadrants de proximité à responsabilité étendue, chef d'équipe, adjoint à un chef du groupe supérieur, assistant de direction, contrôleur : fonction opérationnelle spécialisée, maîtrise d'une compétence rare, emplois requérant une qualification spécifique, pilotage et suivi de chantiers, travaux techniques impliquant une responsabilité déléguée
	GC2	Adjoint au chef d'équipe, responsabilité de coordination et de contrôle, emploi d'application requérant une autonomie et une responsabilité limitée
	GC3	Agent d'accueil, agent d'exploitation, agent d'entretien : fonction opérationnelle, d'exécution, emplois subordonnés à des consignes précises, tâches récurrentes, simples et clairement définies, polyvalence des tâches et autonomie très limitée, situations de travail normées

Ces groupes de fonctions sont répartis par filière, dans chaque grade. Pour chacun des grades, un plafond est déterminé, étant précisé que les collectivités ne peuvent pas mettre en place des plafonds plus favorables que ceux de la Fonction Publique d'Etat (FPE).

Aussi, les plafonds ont été déterminés dans la limite de ceux fixés pour l'Etat (Cf. Annexe : détermination des plafonds par filière). Il est également précisé que les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximaux spécifiques.

B. L'expérience professionnelle et les principes de réexamen de l'IFSE :

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans la part liée à la fonction peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. L'expérience est dite "professionnelle" lorsqu'elle s'exerce régulièrement dans le cadre d'une profession, d'un métier.

Tout réexamen doit tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents.

Le montant de l'IFSE sera réexaminé :

- au moins tous les trois ans en l'absence de changement de fonctions (expérience professionnelle) – disposition également applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la 1^o période de détachement ;
- en cas de changement de fonctions : soit lors d'une mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions, soit un changement de groupe avec un changement dans les missions ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion : avancement de grade, promotion interne, concours.

Le principe du réexamen n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste (expérience professionnelle) qui doivent primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

C. Le maintien à titre individuel

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 garantit aux agents de la FPE le maintien de leur niveau indemnitaire mensuel perçu avant le passage au RIFSEEP. Bien que cette disposition ne s'impose pas aux collectivités, il a été décidé de conserver au titre de l'IFSE le montant indemnitaire perçu jusqu'alors par l'agent.

Le régime indemnitaire antérieur sera donc maintenu jusqu'à ce qu'à ce que l'agent prenne des fonctions différentes.

Chaque fiche de poste indiquera clairement le niveau de régime indemnitaire qui lui est rattaché.

Les agents non présents lors de la mise en place du nouveau dispositif (mutation, détachement,...) ne pourront se prévaloir du droit au maintien des montants perçus dans leur collectivité ou administration précédente.

II. Les règles de cumul

Selon la circulaire du 5 décembre 2014, l'IFSE est cumulable avec :

- Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnités d'enseignement ou de jury, prime spéciale d'installation, indemnité de changement de résidence, indemnité de départ volontaire... ;
- Dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnités différentielles, compensatrices, GIPA... ;
- Dispositifs d'intéressement collectif ;
- Sujétions ponctuelles liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit/dimanche/jour férié... ;
- Primes régies par l'article L714-11 du CGFP ;
- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections.

En revanche, les primes et indemnités de même nature non cumulables avec l'IFSE, sont les suivantes :

- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- Indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- Indemnité d'exercice de missions municipales (IEMM) ;
- Prime de service et de rendement (PSR) ;
- Indemnité spécifique de service (ISS) ;
- Prime de fonction informatique ;
- Prime de technicité forfaitaire ;
- Prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil ;
- Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires ;
- Indemnité de responsabilité des régisseurs.

Les indemnités et primes cumulables avec le RIFSEEP, ainsi que le régime indemnitaire de la filière police municipale font ou feront l'objet d'une délibération spécifique, le cas échéant.

III. La mise en place d'IFSE spécifiques

- **IFSE spécifique dite IFSE Technicité « responsabilité d'une régie »**

Afin de prendre en compte l'indemnité de responsabilité des régisseurs dans le régime indemnitaire des agents, une IFSE Technicité « responsabilité d'une régie » est créée.

Elle est calculée selon l'arrêté ministériel du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents.

- **Prime d'intérim forfaitaire**

L'IFSE versée aux agents pourra être majorée d'une prime d'intérim forfaitaire pour le remplacement d'un responsable hiérarchique ou d'un collègue d'un niveau hiérarchique équivalent qui n'est pas remplacé par un agent contractuel, sur décision de l'autorité territoriale et dans les cas suivants :

- En cas de vacance de poste, dans l'attente du recrutement d'un agent,
- En cas de congés avant une mutation ou un départ à la retraite,
- En cas de congé pour raison de santé supérieur à un mois.

Cette prime sera versée par périodes de mois entiers non fractionnables à l'agent ou aux agents qui assurent temporairement les fonctions pour une durée supérieure à 1 mois.

Le montant forfaitaire est fixé à :

- 200 € bruts mensuels pour le remplacement d'un directeur
- 150 € bruts mensuels pour le remplacement d'un agent de catégorie A
- 100 € bruts mensuels pour le remplacement d'un agent de catégorie B et C

La majoration est partagée quand l'intérim est assuré par plusieurs agents.

IV. Les modalités d'application du nouveau régime indemnitaire aux contractuels

Pour des raisons d'équité entre les agents et afin de valoriser les contractuels qui occupent un emploi permanent ou exercent une mission à long terme, le RIFSEEP est appliqué aux contractuels suivants :

- Contrats à Durée Indéterminée ;
- Contrats sur emploi permanent (L332-8 et L332-14 du CGFP) ;
- Contrats de collaborateur de cabinet (L333-1 du CGFP) ;
- Contrats de projet (L332-24 du CGFP).

Sont donc exclus du dispositif :

- Les contractuels remplaçants (L332-13 du CGFP) ;
- Les contractuels sur emplois non permanents pour accroissement temporaire et saisonnier d'activité (L332-23 du CGFP) ;
- Les dispositifs particuliers : contrats aidés de droit privé, contrats d'apprentissage ;
- Les vacataires.

Les contrats en cours, non éligibles à la date de mise en œuvre du RIFSEEP, bénéficieront du maintien de l'ancien régime indemnitaire, même en cas de renouvellement, sous réserve qu'il y n'ait pas d'interruption de contrat.

V. Les conditions de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel à compter du 1^{er} janvier 2022.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

Les montants de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps plein. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupant un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel, ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

PARTIE 2 : Modulation de l'IFSE du fait des absences

- **Congés pour raison de santé :**

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités de maintien du régime indemnitaire dans certaines situations de congés.

Aussi, le versement de l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée de toute absence pour congé de maladie ordinaire.

Il est maintenu en totalité durant les périodes suivantes :

- Congés maternité, paternité ou d'adoption ;
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- Congés maladie suite à une hospitalisation.

Conformément au principe de parité avec la Fonction Publique de l'Etat, le régime indemnitaire est suspendu pendant les périodes de congés de grave maladie, de longue maladie ou de longue durée.

Cependant, en cas de requalification rétroactive d'un congé de maladie ordinaire en un congé de longue maladie ou longue durée, l'agent gardera le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées durant le congé de maladie ordinaire.

- **Temps partiel thérapeutique :**

Le régime indemnitaire est calculé au prorata de la durée effective de service.

- **Sanction disciplinaire**

La jurisprudence admet une modulation dans le cas d'un agent sanctionné mais la réduction du RI ne doit pas être automatique. La situation individuelle de l'agent concerné est étudiée avant modulation.

- **Suspension de fonctions :**

Le versement du RI est suspendu.

- **Jour de grève**

Une retenue pour grève sur l'ensemble des éléments de rémunération et notamment sur l'IFSE sera opérée au prorata de la durée de l'absence selon une stricte proportionnalité.

- **Décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical**

La décharge est une position d'activité. L'agent a droit à l'ensemble des primes et indemnités attachées à l'emploi qu'il occupait avant la décharge à l'exception de :

- indemnités représentatives de frais
- indemnités compensant des charges et contraintes particulières liées à l'horaire, la durée du travail ou le lieu d'exercice des fonctions.

PARTIE 3 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Cette indemnité est une part variable. Son attribution individuelle tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Chaque année, lors de la préparation du budget, une enveloppe globale pour le CIA sera déterminée en fonction des crédits disponibles.

Cette enveloppe sera répartie par groupe de fonction, en fonction des effectifs et des plafonds, et déterminera un montant maximum par grade.

A cours de l'entretien professionnel, l'évaluateur devra déterminer la part de CIA, en fonction de la manière de servir de l'agent, selon les pourcentages suivants :

- **0%** : si l'agent a fait l'objet d'une sanction disciplinaire ou ne réalise pas les tâches qui lui sont confiées
- **50%** : si l'agent accomplit correctement ses missions
- **75%** : si l'agent réalise les tâches qui lui sont confiées et s'il fait preuve en outre d'une implication et d'un engagement remarquables dans ses missions de service public
- **100%** : si l'agent accomplit avec implication des missions d'un niveau d'un cadre d'emplois supérieur. Dans ce cas, le responsable hiérarchique devra produire un rapport argumenté permettant de mettre en évidence l'expertise de l'agent concerné, de souligner ses compétences professionnelles et techniques supérieures aux attentes, une manière de servir et des qualités relationnelles irréprochables, une capacité d'encadrement exceptionnelle... Ce rapport fera l'objet d'une validation de la Directrice des Ressources Humaines, du Directeur Général Adjoint concerné et du Directeur Général des Services.

Dès réception des comptes-rendus d'entretien dans les délais impartis, la Direction des Ressources Humaines procèdera à l'établissement des arrêtés individuels d'attribution et procèdera au versement annuel du CIA.

Le CIA n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisqu'il est lié à la manière de servir. De plus, son montant dépendra des crédits budgétaires éventuellement votés.

En cas de suspension de fonctions, le CIA est suspendu.

ANNEXE : Plafonds RIFSEEP par filière