

## GUIDE RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dans la fonction publique territoriale

Le RIFSEEP est un nouveau dispositif indemnitaire qui a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction Publique Territoriale. Créé pour la fonction publique d'État, il s'applique aux cadres d'emplois territoriaux en fonctions des corps d'État de référence prévus par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Le présent guide présente le dispositif et propose des méthodes et des modèles afin d'accompagner les employeurs territoriaux dans la mise en œuvre du RIFSEEP. Il sera complété au fur et à mesure des apports législatifs, réglementaires ou jurisprudentiels.

### À noter :

*Si le versement du CIA est facultatif dans l'attribution individuelle, son institution est néanmoins obligatoire (Cons. Const., 13 juillet 2018, n°2018-727). Les collectivités et établissements publics du Morbihan, n'ayant pas encore mis en place le RIFSEEP, doivent donc impérativement mettre en œuvre le CIA lorsqu'ils délibèrent pour mettre en œuvre le RIFSEEP. L'instauration différée de la part CIA n'est pas tolérée par la Préfecture du Morbihan.*

*Le RIFSEEP ne sera pas applicable aux techniciens et ingénieurs territoriaux avant le 1er janvier 2020 (Décret n° 2018-1119 et arrêté du 10 décembre 2018)*

### À noter (août 2019) :

*La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit la notion de « résultats collectifs de service » à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.*

*La même loi prévoit également le maintien du régime indemnitaire pendant le congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article 57 (5°) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.*

*Deux arrêtés du 23 décembre 2019 prévoient la revalorisation des plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'état de référence des conseillers et assistants socio-éducatifs. Les plafonds applicables à ces deux cadres d'emplois sont donc également revalorisés.*





- Les primes composant le RIFSEEP .....4
  - 1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) – Part fonctions .....4
  - 2. Le complément indemnitaire annuel (CIA) – Part résultats .....4
  - 3. Le maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur .....5
- Les bénéficiaires .....5
  - 1. Les fonctionnaires .....5
  - 2. Les agents contractuels .....5
  - 3. Les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service .....6
- La détermination des groupes de fonctions .....6
  - 1. Définition .....6
  - 2. La détermination du groupe de fonctions d'appartenance .....6
  - 3. La correspondance entre un groupe de fonctions et un grade .....7
  - 4. Méthodes pour déterminer les groupes de fonctions .....7
- Définir les montants plafonds et individuels d'IFSE .....7
  - 1. Plusieurs approches possibles .....7
  - 2. Evolution de l'IFSE dans le temps .....8
- La détermination du CIA .....8
- Le principe de non cumul .....9
  - 1. Le principe .....9
  - 2. Les dérogations .....10
- La modulation du régime indemnitaire en cas d'absence .....10
- La procédure d'instauration du RIFSEEP .....11
  - 1. Étude préalable .....12
  - 2. La délibération .....12
  - 3. Les visas de la délibération .....12
  - 4. Le corps de la délibération .....12
  - 5. La saisine préalable du Comité Technique (CT) .....13
  - 6. L'arrêté individuel de versement .....13
- Liste des cadres d'emplois et leur éligibilité au RIFSEEP .....14
- Plafonds réglementaires : .....17
  - 1. Filière administrative .....17
  - 2. Filière technique .....19
  - 3. Filière médico- sociale .....20
  - 4. Filière animation .....21
  - 5. Filière sportive .....22
  - 6. Filière culturelle .....23
- Références : .....25
- ANNEXE 1 - Délibération instaurant le RIFSEEP .....27
- ANNEXE 2 – Organigramme type et délibération instaurant le RIFSEEP adaptée .....33
- ANNEXE 3 – Méthodes de définition des groupes de fonctions .....40

## Les primes composant le RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux primes :

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

Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

### 1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) – Part fonctions

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- 2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs.

Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques : (voir partie « principe de non cumul »).

### 2. Le complément indemnitaire annuel (CIA) – Part résultats

Le complément indemnitaire, seconde prime intégrée au RIFSEEP, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

#### À noter :

*Si le versement du CIA est facultatif dans l'attribution individuelle, son institution est néanmoins obligatoire (Cons. Const., 13 juillet 2018, n°2018-727). Les collectivités et établissements publics du Morbihan, n'ayant pas encore mis en place le RIFSEEP, doivent donc impérativement mettre en œuvre le CIA lorsqu'ils délibèrent pour mettre en œuvre le RIFSEEP. L'instauration différée de la part CIA n'est pas tolérée par la Préfecture du Morbihan.*

Ce complément indemnitaire est versé annuellement, **en une ou deux fractions**.

Le complément indemnitaire annuel est versé en prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise que seront appréciés : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, 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, son implication dans un projet de service (sachant que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet de service peut être valorisé).

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit désormais la possibilité de prendre en compte « les résultats collectifs de service ».

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est simple : les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Le montant attribué n'a pas vocation à être reconduit automatiquement chaque année.

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

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

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

### À noter :

*La part résultats ne peut être plus importante que la part fonctions. Il est conseillé de ne pas excéder 30 % de la part fonctions, le texte préconisant une part résultats qui ne soit pas disproportionnée.*

*Il conviendra juste de vérifier que les plafonds réglementaires fixés pour la part résultats soient bien respectés.*

### **3. Le maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur**

Dans la fonction publique territoriale, le principe de libre administration permet de mettre en œuvre le RIFSEEP avec une diminution éventuelle de régime indemnitaire. En effet, la reconfiguration du régime indemnitaire selon une logique de fonctions et non de grade peut occasionner une diminution du régime indemnitaire pour certains agents occupant un grade d'avancement mais dont les fonctions ne justifieraient pas le niveau de régime indemnitaire dont ils bénéficiaient avant l'instauration du RIFSEEP

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 offre la possibilité aux collectivités qui le souhaitent de maintenir à titre individuel le montant du régime indemnitaire dont le personnel bénéficiait avant l'instauration du RIFSEEP. Ce maintien à titre individuel peut se traduire par le versement aux agents concernés d'un complément d'IFSE ou « indemnité différentielle » correspondant à l'écart constaté (ou manque à gagner) par rapport à leur ancien régime indemnitaire afin qu'ils ne subissent pas de perte de régime indemnitaire.

## Les bénéficiaires

### **1. Les fonctionnaires**

Le RIFSEEP a vocation à être versé à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois éligibles.

### **2. Les agents contractuels**

Les agents contractuels peuvent percevoir le RIFSEEP si la délibération instaurant le RIFSEEP leur en étend le bénéfice.



La délibération peut conditionner le versement du RIFSEEP aux agents contractuels. Elle peut, par exemple, limiter ou non le bénéfice du régime indemnitaire aux seuls agents contractuels occupant **un emploi permanent** (c'est-à-dire qui répond à un besoin permanent de la collectivité ou de l'établissement) créé par voie de délibération.

**À noter :** *Les contractuels de droit privé, par exemple les apprentis ou les agents titulaires d'un CAE ou d'un CUI, ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP.*

### 3. Les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service

Les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service peuvent percevoir le RIFSEEP, mais les montants applicables peuvent, selon les cadres d'emplois concernés, être adaptés. Ces derniers peuvent ainsi être inférieurs à ceux qui sont prévus pour les agents non logés.

## La détermination des groupes de fonctions

### 1. Définition

Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du nouveau dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

Pour chaque groupe de fonctions l'organe délibérant fixe un montant plafond de primes (IFSE et CIA) annuel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des métiers missions exercés au sein de la collectivité. Pour la FPT, le nombre de groupes de fonctions n'est pas limité. Il est toutefois recommandé de ne pas prévoir trop de groupe de fonctions afin de favoriser la lisibilité du dispositif.

Pour la fonction publique d'État, le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

### 2. La détermination du groupe de fonctions d'appartenance

Pour chaque cadre d'emplois bénéficiaire du RIFSEEP comme pour chaque corps d'État équivalent, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé.

La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions est fixée en fonction de trois critères professionnels :

- 1° L'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception ;
- 2° La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La combinaison de ces critères doit permettre de prendre en compte toutes les spécificités des postes et notamment les technicités particulières ou les compétences rares.

Par ailleurs, ces critères ne sont pas hiérarchisés : par exemple, le critère « encadrement » ne vaut pas plus que le critère « exposition du poste ». Ils constituent donc une donnée objective permettant aux employeurs de répartir les fonctions dans les différents groupes.

Pour les corps interministériels (ex : attachés d'administration, assistants de service social etc.) et à statut commun (ex : secrétaires administratifs, adjoints techniques etc.), la circulaire du 5 décembre 2014 propose ainsi un classement des fonctions généralement exercées par ces corps dans les différents groupes.

### 3. La correspondance entre un groupe de fonctions et un grade

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont donc les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

Les corps ou cadres d'emplois font généralement l'objet d'une répartition des fonctions en 2, 3 ou 4 groupes de fonctions du niveau le plus élevé au moins élevé (groupe 1, groupe 2, groupe 3, groupe 4).

### 4. Méthodes pour déterminer les groupes de fonction

Chaque collectivité peut définir une méthode pour déterminer les groupes de fonctions. Quelle que soit la méthode retenue, elle devra tenir compte des trois critères prévue par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pour la détermination des groupes de fonction :

- ✓ Niveau de responsabilité / Encadrement
- ✓ Niveau d'expertise / Technicité
- ✓ Niveau de sujétions / Contraintes liées au poste

L'annexe n°3 présente différentes méthodes qui peuvent être mises en œuvre localement afin de déterminer les groupes de fonctions.

## ➤ Définir les montants plafonds et individuels d'IFSE

À la suite de la définition des groupes de fonctions et du rattachement des métiers ou des emplois de la collectivité à ces groupes de fonctions, l'organe délibérant doit fixer les plafonds locaux de l'IFSE et du CIA pour chacun de ces groupes dans la limite des plafonds réglementaires fixés par arrêté pour chaque cadre d'emplois par référence au corps d'État équivalent (voir « liste des cadres d'emplois et leur éligibilité au RIFSEEP »).

La définition des plafonds d'IFSE au niveau collectif s'accompagne de la définition de critères individuels d'attribution. Le niveau des plafonds d'IFSE, voire de CIA, par cadre d'emplois, et le montant individuellement attribué, doivent être construits à partir du régime indemnitaire en vigueur au sein de la collectivité avant la mise en œuvre du RIFSEEP.

### 1. Plusieurs approches possibles

#### ☞ **Niveler par le haut**

➔ Dans ce cas les plafonds de régime indemnitaire fixés par délibération et les montants attribués individuellement seront équivalents voire supérieurs à l'existant. Dans un contexte de budget contraint, cette solution peut-être difficile à mettre en œuvre.

#### ☞ **Proposer des plafonds indemnitaires et des montants individuels en cohérence avec les groupes de fonctions définis pouvant entraîner une diminution du régime indemnitaire de certains agents**

➔ Cette solution consiste à construire un régime indemnitaire cohérent. Certains agents peuvent voir leur poste rattaché à un groupe de fonctions doté d'un montant de régime indemnitaire (IFSE ou IFSE+CIA) inférieur à ce qu'ils percevaient auparavant.

→ Dans ce cas, l'organe délibérant peut décider de maintenir à titre individuel le niveau de régime indemnitaire antérieur conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

**À noter :** À moyen ou long terme, les maintiens de régime indemnitaire disparaîtront. Ce régime indemnitaire dérogatoire maintenu à titre individuel disparaîtra, par exemple en cas de nouveau recrutement sur l'emploi après le départ en mutation ou à la retraite de l'agent bénéficiant du maintien à titre individuel, ou encore en cas de mobilité interne de ce dernier, le conduisant vers un emploi relevant d'un groupe de fonctions supérieur.

## 2. Evolution de l'IFSE dans le temps

Le montant de l'IFSE pourra évoluer à plusieurs occasions :

- En cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions : la polyvalence pourra être valorisée au même titre que la spécialisation
- En cas de changement de groupe de fonctions
- En l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'expérience acquise : ce réexamen intervient au maximum 4 ans après la prise de poste
- En cas de changement de grade.

## La détermination du CIA

Le CIA est déterminé en fonction des résultats de l'évaluation annuelle réalisée dans le cadre de l'entretien professionnel. Il peut tenir compte des « résultats collectifs de service ».

Afin de déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions, il peut par exemple être fait application de la **technique du faisceau d'indices** en appréciant l'ensemble des éléments suivants :

- ✓ Appréciation générale
- ✓ Critères
- ✓ Sous-critères
- ✓ Observations
- ✓ Objectifs

**L'attribution du CIA peut être réalisée sur la base de la grille d'évaluation suivante : (Il s'agit d'un exemple devant être adapté au contexte propre à chaque collectivité ou établissement)**

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficients de modulation individuelle
<b>Agent satisfaisant ou très satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>L'ensemble des sous-critères est "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	100%
<b>Agent moyennement satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>¾ au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	75%
<b>Agent peu satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>La moitié au moins des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	50%
<b>Agent insatisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	0%

La détermination du CIA au regard des résultats de l'entretien professionnel doit prendre en compte la catégorie hiérarchique de l'agent (A, B ou C).

En effet, on ne peut pas avoir les mêmes attentes envers des agents relevant de catégories hiérarchiques différentes (autonomie, initiative, force de proposition).

De même, l'agent en situation d'inadéquation grade/fonctions peut être jugé pour des fonctions relevant d'un grade supérieur à celui détenu. Le N+1 devra donc prendre cette situation en compte lors de l'évaluation et faire preuve de justesse dans son appréciation.

➤ Voir guide CDG56 "Entretien professionnel"

**Application de la technique du faisceau d'indices au regard d'un extrait de modèle de fiche d'évaluation :**

EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET REALISATION DES RESULTATS PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS							
Sous critères	Eléments de compréhension	Sans objet	A améliorer (Insuffisant)	En voie d'acquisition (Progrès en cours)	Satisfaisant (Répond aux attentes)	Très Satisfaisant	Observations
Sens de l'organisation	<i>Avoir une méthode de travail / Gestion des priorités / Planification</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Capacité à rendre compte	<i>Aptitude à tenir son supérieur hiérarchique et ses collaborateurs au courant du déroulement de ses activités</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**Les modalités de versement du CIA :**

Le CIA est versé en une ou deux fois. Il peut être versé dès lors que l'entretien d'évaluation annuel a eu lieu et ce, sans attendre l'expiration des délais de recours contentieux devant le Tribunal Administratif ou les délais de recours amiable devant la CAP.

## Le principe de non cumul

### 1. Le principe

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, c'est-à-dire lié aux fonctions et à la manière de servir.

## 2. Les dérogations

Un arrêté du 27 août 2015 précise les règles de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités.

Ce dernier peut être cumulé avec certaines indemnités portant sur le temps de travail comme suit, sous réserve des conditions de versement inhérentes à ces indemnités :

- Indemnités compensant un travail de nuit ;
- Indemnité pour travail du dimanche ;
- Indemnité pour travail des jours fériés ;
- Indemnité d'astreinte ;
- Indemnité d'intervention ;
- Indemnité de permanence ;
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- Indemnités complémentaires pour élections.

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes telles que :

- Les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (GIPA),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ou des sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes),
- Les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire).

**À noter :** *Le RIFSEEP peut également se cumuler avec la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.*

*Enfin, le RIFSEEP ne peut pas se cumuler avec l'indemnité pour travaux dangereux ou insalubres, puisque l'exercice de tels travaux doit être pris en compte dans la détermination de l'IFSE au titre du critère « sujétion ou contraintes liées au poste ».*

## La modulation du régime indemnitaire en cas d'absence

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit explicitement le maintien du régime indemnitaire pendant le congé de maternité ou d'adoption.

S'agissant des congés de maladie, pour la fonction publique d'État, le décret n°2010-997 du 26 août 2010 précise les conditions de versement du régime indemnitaire. Pour la fonction publique territoriale, il appartient à l'organe délibérant de fixer le dispositif applicable, en cas de maladie.

L'organe délibérant peut décider de suspendre le versement du régime indemnitaire en cas d'absence de l'agent notamment dans les cas suivants :

- Congé de maladie ordinaire ;
- Congé de longue maladie ;
- Congé de longue durée ;
- La suspension de fonctions.

La suspension du versement du régime indemnitaire peut se faire dès le 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt maladie ou de l'indisponibilité physique de l'agent et doit être prévue expressément dans la délibération.

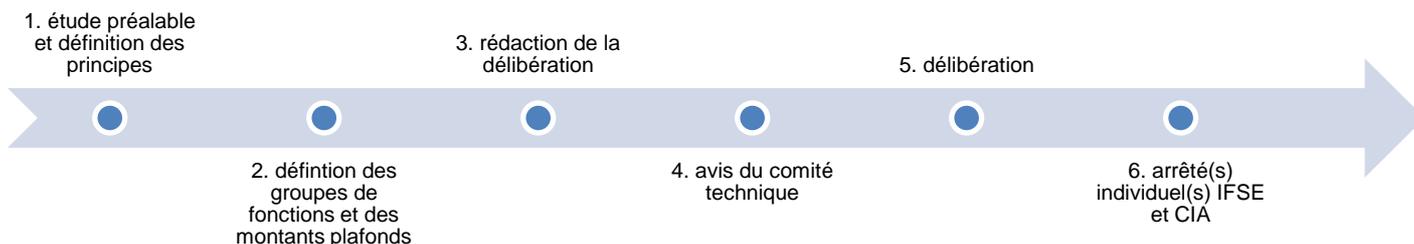
Toutefois, l'organe délibérant peut, par exemple, décider que la suspension n'intervienne qu'à compter du 3<sup>ème</sup> jour ou du 30<sup>ème</sup> jour d'absence réalisée de façon consécutive ou non sur une période de référence d'une année.

**Exemple de modulation du régime indemnitaire pour absence pouvant être inséré dans une délibération:**

Nature de l'absence	Effet sur le versement du régime indemnitaire
Congé de maladie ordinaire	Suspension à compter du X jour d'absence réalisée de façon consécutive ou non sur une période glissante de référence d'un an précédent la date à laquelle la situation de l'agent est étudiée ou sur une année civile du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre (application de la règle du 30 <sup>ème</sup> ) <b>Ou le régime indemnitaire suit le sort du traitement</b>
Congé de longue maladie Congé de longue durée	Pas de versement de régime indemnitaire (mais pas de reversement relatif la période de maintien en maladie ordinaire, à demi traitement dans l'attente de l'avis du comité médical)
Maladie professionnelle Accident de service	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	Maintien du régime indemnitaire
Suspension de fonctions	Pas de versement de régime indemnitaire au prorata de la durée d'absence
Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	
Exclusion temporaire de fonctions	
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité du régime indemnitaire à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail ou aux déplacements professionnels conformément à la circulaire du 20 janvier 2016

## La procédure d'instauration du RIFSEEP

À compter de la parution des arrêtés ministériels permettant sa mise en œuvre, la transposition du RIFSEEP dans la FPT doit être réalisée dans un délai raisonnable. Il appartient donc à chaque collectivité de prendre les dispositions nécessaires pour instaurer le RIFSEEP dans les meilleurs délais possibles.



## 1. Étude préalable

L'employeur territorial qui souhaite instaurer le RIFSEEP doit effectuer un diagnostic du régime indemnitaire en vigueur localement (délibération(s) et attributions individuelles). Il dressera la liste des cadres d'emplois éligibles et de ceux qui ne le sont pas et fixera les principes qu'il compte appliquer pour la mise en œuvre du RIFSEEP :

- ✓ Maintien ou non à titre individuel du régime indemnitaire antérieur
- ✓ Transposition à budget constant ou revalorisation du régime indemnitaire
- ✓ Méthode de définition des groupes de fonctions
- ✓ Calendrier de mise en œuvre
- ✓ Modalités de gestion des cadres d'emplois non éligibles
- ✓ Part laissée au CIA

## 2. La délibération

Le RIFSEEP suppose l'adoption d'une délibération par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'employeur territorial.

### 3. Les visas de la délibération

Les visas sont les fondements juridiques ou base légale de la délibération.

Leur énumération doit respecter la hiérarchie des normes (loi, ordonnance, décret, arrêté, circulaire).

Les considérants portent sur des rappels en lien avec les principes généraux du dispositif à mettre en place ou le contexte de la collectivité.

Il ne faut pas oublier les visas de procédure (exemple : avis préalable obligatoire du Comité Technique).

### 4. Le corps de la délibération

Le corps de la délibération doit préciser les points suivants :

- ✓ Détermination des bénéficiaires
- ✓ Détermination des plafonds de la part fonctions (IFSE)
- ✓ Détermination des plafonds de la part résultats (CIA)
- ✓ Modalités de versement de la part résultats (1 fois, 2 fois)
- ✓ Critères de modulation individuelle du régime indemnitaire, le cas échéant
- ✓ Le sort du régime indemnitaire en cas d'absence
- ✓ Les possibilités de cumul du RIFSEEP avec d'autres primes ou indemnité
- ✓ La décision de l'organe délibérant précisant la date d'effet

- ✓ Le cas échéant, le maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur
- ✓ Le cas échéant, l'articulation du nouveau dispositif avec les délibérations antérieures notamment pour les emplois qui ne sont pas ou pas encore éligibles au RIFSEEP

#### 5. La saisine préalable du Comité Technique (CT)

L'autorité territoriale devra, au préalable, soumettre son **projet de délibération** portant instauration du RIFSEEP à **l'avis du Comité technique**.

Ce dernier devra être de nouveau saisi avant l'adoption de toute délibération modificative.

#### 6. L'arrêté individuel de versement

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. Deux arrêtés distincts peuvent être pris pour l'IFSE et le CIA.

L'arrêté individuel doit faire une stricte application de la délibération laquelle doit être précise.

Les arrêtés d'attribution individuelle doivent être notifiés aux intéressés.

**L'arrêté individuel de versement doit comporter les mentions suivantes :**

- ✓ Visas respectant la hiérarchie des normes
- ✓ Visa spécial sur la délibération de référence
- ✓ Visa relatif au groupe de fonctions de l'emploi de l'agent
- ✓ Corps de l'arrêté :
- ✓ Nom, prénom, grade, poste occupé par l'agent
- ✓ Date d'effet du versement
- ✓ Montant annuel de la part fonctions/versement mensuel (pour l'arrêté IFSE)
- ✓ Ou montant annuel de la part résultats le cas échéant au regard des résultats de l'entretien annuel d'évaluation / périodicité du versement / non reconductible automatiquement (pour l'arrêté CIA)
- ✓ Le cas échéant le montant de « l'indemnité différentielle » ou du maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur (pour l'arrêté IFSE).

## Liste des cadres d'emplois et leur éligibilité au RIFSEEP

Cadre d'emplois territorial	Corps d'État de référence (décret 91-875)	RIFSEEP		
		applicable (oui/non/ À venir)	à compter du	Arrêté fixant les plafonds réglementaires
<b>Filière administrative</b>				
<b>Administrateurs</b>	Administrateurs civils	OUI	1er juillet 2015	<a href="#">Arrêté 29 juin 2015</a>
<b>Attachés</b>	Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 3 juin 2015</a>
<b>Secrétaires de mairie</b>	Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 3 juin 2015</a>
<b>Rédacteurs</b>	Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 19 mars 2015</a>
<b>Adjointes administratifs</b>	Adjointes administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
<b>Filière technique</b>				
<b>Ingénieurs en chef</b>	Ingénieurs des ponts des eaux et forêts	OUI	1er janvier 2019	<a href="#">Arrêté du 14 février 2019</a>
<b>Ingénieurs</b>	Ingénieurs des TPE	À venir	1er janvier 2020	
<b>Techniciens</b>	Techniciens supérieurs du développement durable	À venir	1er janvier 2020	
<b>Agents de maîtrise</b>	Adjointes techniques du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer	OUI	1er janvier 2017	<a href="#">Arrêté du 28 avril 2015</a>
<b>Adjointes techniques</b>	Adjointes techniques du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer	OUI	1er janvier 2017	<a href="#">Arrêté du 28 avril 2015</a>
<b>Adjointes techniques des établissements d'enseignement</b>	Adjointes techniques des établissements d'enseignement (éducation nationale)	NON*		
<b>Filière culturelle</b>				
<b>Conservateurs territoriaux du patrimoine</b>	Conservateurs du patrimoine	OUI	1er janvier 2017	<a href="#">Arrêté du 7 décembre 2017</a>
<b>Conservateurs territoriaux des bibliothèques</b>	Conservateurs de bibliothèques	OUI	27 mai 2018	<a href="#">Arrêté du 14 mai 2018</a>
<b>Attachés de conservation</b>	Bibliothécaires	OUI	27 mai 2018	<a href="#">Arrêté du 14 mai 2018</a>
<b>Bibliothécaire</b>	Bibliothécaires	OUI	27 mai 2018	<a href="#">Arrêté du 14 mai 2018</a>
<b>Assistants de conservation</b>	Bibliothécaires adjoints spécialisés	OUI	27 mai 2018	<a href="#">Arrêté du 14 mai 2018</a>
<b>Adjointes du patrimoine</b>	Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture	OUI	1er janvier 2017	<a href="#">Arrêté du 30 décembre 2016</a>
<b>Directeurs des</b>	Personnels de direction	NON*		

<b>établissements territoriaux d'enseignement artistique</b>	d'établissements d'enseignement ou de formation.			
<b>Professeurs d'enseignement artistique</b>	Professeurs certifiés	NON*		
<b>Assistants d'enseignement artistique</b>	Professeurs certifiés	NON*		
<b>Filière sportive</b>				
<b>Conseillers des activités physiques et sportives</b>	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	NON*		
<b>Éducateurs des activités physiques et sportives</b>	Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 19 mars 2015</a>
<b>Opérateurs des activités physiques et sportives</b>	Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
<b>Filière animation</b>				
<b>Animateurs</b>	Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 19 mars 2015</a>
<b>Adjoints d'animation</b>	Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
<b>Filière médico-sociale</b>				
<b>Médecins</b>	Médecins inspecteurs de santé publique	OUI	1 <sup>er</sup> juillet 2017	<a href="#">Arrêté du 13 juillet 2018</a>
<b>Biologistes vétérinaires et pharmaciens</b>	Inspecteurs de santé publique vétérinaires	OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2019	<a href="#">Arrêté du 8 avril 2019</a>
<b>Cadres de santé paramédicaux</b>	Cadres de santé civils du ministère de la défense	NON*		
<b>Cadres de santé</b>	Cadre de santé.	NON*		
<b>Infirmiers en soins généraux</b>	Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense :	NON*		
<b>Infirmiers</b>	Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense	NON*		
<b>Psychologues</b>	Psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse.	À venir	1 <sup>er</sup> juillet 2017	
<b>Sages-femmes</b>	Cadres de santé civils du ministère de la défense	NON*		
<b>Techniciens paramédicaux</b>	Techniciens supérieurs des services du ministère chargé de l'agriculture (direction départementale des services vétérinaires) ou Techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense	NON*		

<b>Auxiliaires de soins</b>	Aides-soignants de l'Institution nationale des invalides.	NON*		
<b>Puéricultrices</b>	Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense	NON*		
<b>Éducateurs de jeunes enfants</b>	Éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles	À venir	01/07/2017	
<b>Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles</b>	Adjointes administratives du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures) :	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
<b>Auxiliaires de puériculture</b>	Aides-soignants de l'Institution nationale des invalides.	NON*		
<b>Conseillers socio-éducatifs</b>	Conseillers techniques de service social.	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 3 juin 2015</a>
<b>Assistants socio-éducatifs</b>	Assistants de service social des administrations de l'État (préfecture) :	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 3 juin 2015</a>
<b>Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux</b>	Moniteurs-éducateurs des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles.	NON*		
<b>Agents sociaux</b>	Adjointes administratives du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	OUI	1er janvier 2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
<b>Filières police municipale et sapeurs-pompiers</b>				
<b>Cadres d'emplois des filières police municipale et sapeurs-pompiers</b>	Pas de corps de référence (régime indemnitaire spécifique)	NON		

\* Le cadre d'emplois n'est en principe pas éligible au RIFSEEP. Toutefois un réexamen est prévu avant le 31/12/2019.

## Plafonds réglementaires :

### 1. Filière administrative

Cadre d'emplois des administrateurs	Plafond IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	49 980 €	8 820 €
Groupe 2	46 920 €	8 280 €
Groupe 3	42 330 €	7 470 €

Cadre d'emplois des attachés	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
	annuel	annuel	annuel
Groupe 1	36 210 €	22 310 €	6 390 €
Groupe 2	32 130 €	17 205 €	5 670 €
Groupe 3	25 500 €	14 320 €	4 500 €
Groupe 4	20 400 €	11 160 €	3 600 €



Cadre d'emplois des secrétaires de mairie	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	36 210 €	22 310 €	6 390 €
Groupe 2	32 130 €	17 205 €	5 670 €
Groupe 3	25 500 €	14 320 €	4 500 €
Groupe 4	20 400 €	11 160 €	3 600 €

Cadre d'emplois des rédacteurs	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €

Cadre d'emplois des adjoints administratifs	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

2. Filière technique

Cadre d'emplois des ingénieurs en chef	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	57 120 €	42 840 €	10 080 €
Groupe 2	49 980 €	37 490 €	8 820 €
Groupe 3	46 920 €	35 190 €	8 280 €
Groupe 4	42 330 €	31 750 €	7 470 €

Cadre d'emplois des agents de maîtrise	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

Cadre d'emplois des adjoints techniques	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €



3. Filière médico- sociale

Cadres d'emplois des médecins	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	43 180 €	7 620 €
Groupe 2	38 250 €	6 750 €
Groupe 3	29 495 €	5 205 €

Cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	49 980 €	8 820 €
Groupe 2	46 920 €	8 280 €
Groupe 3	42 330 €	7 470 €

Cadre d'emplois des ATSEM	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

Cadres d'emplois des conseillers socio-éducatifs	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	25 500 €	4 500 €

Groupe 2	20 400 €	3 600 €
----------	----------	---------

Cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	19 480 €	3 440 €
Groupe 2	15 300 €	2 700 €

Cadre d'emplois des agents sociaux	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

#### 4. Filière animation

Cadre d'emplois des animateurs	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €

Cadre d'emplois des adjoints d'animation	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

### 5. Filière sportive

Cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €

Cadre d'emplois des opérateurs des activités physiques et sportives	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

**6. Filière culturelle**

<b>Cadre d'emplois des conservateurs de bibliothèque</b>	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	34 000 €	6000 €
Groupe 2	31 450 €	5 550 €
Groupe 3	29 750 €	5 250 €

<b>Cadre d'emplois des attachés de conservation</b>	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	29 750 €	5 250 €
Groupe 2	27 200 €	4 800 €

<b>Cadre d'emplois des bibliothécaires</b>	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	29 750 €	5 250 €
Groupe 2	27 200 €	4 800 €

<b>Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	16 720 €	2 280 €
Groupe 2	14 960 €	2 040 €

Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

## ➤ Référence :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- 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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- 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 NOR: Rdff1503471A du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- Arrêté NOR: Rdff1503470A du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;
- Arrêté NOR: Rdff1509522A du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;
- Arrêté NOR Rdff1509521A du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- Arrêté du 27 août 2015 NOR: Rdff1519795A 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'État ;
- Arrêté 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 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 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 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 du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;
- Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A des dispositions du décret no 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 du 29 décembre 2016 portant application au corps des infirmiers de la défense relevant de la catégorie A affectés au ministère de la défense des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;
- Arrêté NOR: MCCB1638063A du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant

création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

- Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat Arrêté NOR: MICB1725552A du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- Arrêté NOR: ESRH1733503A du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
- Arrêté NOR: TREK1834442A du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- 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 ;
- Arrêté du 23 décembre 2019 NOR: CPAF1936225A pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- Arrêté NOR: CPAF1936226A du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

## ANNEXE 1 - Délibération instaurant le RIFSEEP

Monsieur le Maire ou le Président ..... rappelle que le RIFSEEP, au regard du principe de parité, est d'ores et déjà transposable aux cadre d'emplois territoriaux suivants :

- Toute la filière administrative : administrateurs, attachés, rédacteurs et adjoints administratifs ;
- Filière médico-sociale : conseillers et assistants socio-éducatifs ; agents sociaux ; ATSEM ; médecins, biologistes, vétérinaires et pharmaciens-
- Filière technique : ingénieurs en chef, agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- Filière animation : animateurs et adjoints d'animation ;
- Filière sportive : éducateurs des APS et opérateurs des APS ;
- Filière culturelle : conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques, attachés de conservation, bibliothécaires, assistants de conservation, adjoints du patrimoine ;

Monsieur le Maire ou le Président ..... précise que l'indemnité comprend deux parts, l'une liée aux fonctions : l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) et l'autre liée aux résultats dénommée complément indemnitaire annuel (CIA). La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Le complément indemnitaire annuel tient compte des résultats de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Chaque part est affectée d'un montant plafond de référence sur la base duquel est défini le montant individuel attribué à l'agent, en fonction de critères déterminés.

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

**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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**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** les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de L'Etat ;  
(*Le cas échéant*)

**VU** la délibération relative au régime indemnitaire datée du

**VU** l'avis du Comité Technique en date du .....

**CONSIDERANT QUE** l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire et les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et en fixe les critères d'attribution, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

**CONSIDERANT QUE** l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail telles que notamment l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours fériés ;

(Le cas échéant) **CONSIDERANT QUE** l'organe délibérant peut décider du maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur,

### 1 – La détermination des critères d'appartenance à un groupe de fonctions

Le montant du RIFSEEP est fixé uniquement selon le niveau des fonctions exercées. Pour déterminer les groupes de fonctions, la méthode suivante a été retenue :

**Exemple :**

<b>Cotation des groupes de fonctions (par cadre d'emplois ou toutes filières confondues par catégorie hiérarchique si possible)</b>	<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Critères d'appartenance au groupe de fonctions</b>	<b>Sous-Critères d'appartenance au groupe de fonctions</b>
<b>Cadres d'emplois concernés et/ ou catégorie hiérarchique : 1</b>	<b>Fonctions de direction générale</b>	<b>Responsabilité</b>	Mise en œuvre des orientations politiques Interface agents/élus
		<b>Technicité</b>	Encadrement de plusieurs niveaux d'agents Expertise RH - Budgétaire - Finances – MP...
		<b>Contraintes particulières</b>	Contraintes organisationnelles déplacements liés à des évènements spécifiques.....
			Poste sensible et exposé .....
<b>Cadres d'emplois concernés : 2</b>	<b>Fonctions de Responsable de service</b>	<b>Responsabilité</b>	Encadrement de 2 à 10 agents
		<b>Technicité</b>	Expertise dans les domaines RH, comptabilité, ....
		<b>Contraintes particulières</b>	Délais impératifs dans le domaine comptable et financier .....
<b>3</b>	<b>Fonctions de responsable adjoint de service</b>	<b>Responsabilité</b>	Seconder un responsable de service dans un domaine spécifique (paie/carrière) ou jouer un rôle d'interlocuteur privilégié dans un domaine nécessitant une expertise juridique ou technique
		<b>Technicité</b>	Maîtrise d'un domaine (statut, retraite, paie, carrière...)
		<b>Contraintes particulières</b>	Permanence téléphonique - Respect des délais

et procédures ...

## 2 – Les montants plafonds des parts fonctions (IFSE) et résultats (CIA) fixés par groupe de fonctions

Groupe de fonction par catégorie hiérarchique	Descriptif des fonctions	Cadre d'emplois concerné	Plafond annuel d'IFSE	Plafond annuel de CIA
A1	Fonction de Direction générale	Attaché ...	.....€	.....€
A2	Fonction de direction	Attaché / bibliothécaire...	.....€	.....€
A3	Experts	Attaché ...	.....€	.....€
B1	Responsable de secteur/ de service	Rédacteur/ bibliothécaire/ attaché de conservation	.....€	.....€
B2	Intervenant spécialisé	Rédacteur/ETAPS...	.....€	.....€
B3	Gestionnaire	Rédacteur technicien...	.....€	.....€
C1	Chef d'équipe	Agent de maîtrise/ adjoint administratif...	.....€	.....€
C2	Assistant spécialisé	Agent de maîtrise, adjoint administratif....	.....€	.....€
C3	Gardiennage, entretien, accueil	Adjoint technique/ adjoint administratif/ adjoint du patrimoine....	.....€	.....€

*La part fonctions sera versée mensuellement et la part résultats sera versée en une seule fois en janvier de l'année N+1 ou (faire un choix) en 2 fois en janvier et en juin de l'année N+1 (l'entretien annuel ayant lieu en décembre de l'année N).*

### 3 – critère de modulation individuelle de l'IFSE

L'IFSE est versée dans la limite des montants plafonds ci-dessus et modulée individuellement au regard des critères suivants :

- 
-

#### 4 – Modulation de la part liée aux résultats (CIA)

L'attribution de la part résultats dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi ; elle est déterminée d'après les résultats de l'évaluation individuelle de son engagement professionnel (*entretien professionnel*) et selon la manière de servir.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire annuel n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Cette part est versée annuellement en une seule fois au regard de la fiche d'évaluation issue de l'entretien professionnel.

Afin de déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions, il conviendra d'appliquer la technique du faisceau d'indices en appréciant l'ensemble des éléments suivants :

- ✓ Appréciation générale
- ✓ Critères
- ✓ Sous-critères
- ✓ Observations
- ✓ Objectifs

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficients de modulation individuelle
<b>Agent satisfaisant ou très satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>L'ensemble des sous-critères est "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	100%
<b>Agent moyennement satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>¾ au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	75%
<b>Agent peu satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>La moitié au moins des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	50%
<b>Agent insatisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	0%

Le montant individuel de la part liée aux résultats est fixé par l'autorité territoriale dans la limite du montant de référence correspondant au niveau de satisfaction de l'agent déterminé au regard des critères exposés dans la présente délibération.

#### 4 - Bénéficiaires de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels de droit public.

Une distinction peut être introduite entre les contractuels sur emploi permanent ou non (*à adapter*).

Cette délibération transpose le RIFSEEP au bénéfice des cadres d'emplois suivants :

- ..... ;
- ..... ;
- Etc...

## 5 – Modulation du régime indemnitaire (IFSE + CIA ou que IFSE à préciser pour chaque cas) pour indisponibilité physique et autres motifs

Nature de l'absence	Effet sur le versement du régime indemnitaire
Congé de maladie ordinaire	Suspension à compter du X jour d'absence réalisée de façon consécutive ou non sur une période glissante de référence d'un an précédent la date à laquelle la situation de l'agent est étudiée ou sur une année civile du 1er janvier au 31 décembre (application de la règle du 30 <sup>ème</sup> ) <b>Ou le régime indemnitaire suit le sort du traitement</b>
Congé de longue maladie Congé de longue durée	Pas de versement de régime indemnitaire (mais pas de reversement relatif la période de maintien en maladie ordinaire, à demi traitement dans l'attente de l'avis du comité médical)
Maladie professionnelle Accident de service	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	Maintien du régime indemnitaire
Suspension de fonctions	Pas de versement de régime indemnitaire au prorata de la durée d'absence
Maintien en surnombre (en l'absence de missions) Exclusion temporaire de fonctions	
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité du régime indemnitaire à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail ou aux déplacements professionnels conformément à la circulaire du 20 janvier 2016

## 6 – Les cumuls possibles avec le RIFSEEP

Le RIFSEEP peut être cumulé avec certaines indemnités portant sur le temps de travail comme suit (à adapter et viser le cas échéant les délibérations ayant instauré ces indemnités) :

- ✓ Indemnités compensant un travail de nuit ;
- ✓ Indemnité pour travail du dimanche ;
- ✓ Indemnité pour travail des jours fériés ;
- ✓ Indemnité d'astreinte ;
- ✓ Indemnité d'intervention ;
- ✓ Indemnité de permanence ;
- ✓ Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- ✓ Indemnités complémentaires pour élections.

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes telles que (*à adapter et viser le cas échéant les délibérations ayant instauré ces primes ou indemnités*):

- ✓ La prime du 13<sup>ème</sup> mois en tant qu'avantage collectivement acquis instauré avant le 26 janvier 1984,
- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité de stage, indemnité de mobilité),
- ✓ Les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (Prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire),
- ✓ Prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel,

### 7 – Maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur (*le cas échéant*)

S'ils y ont intérêt les agents bénéficient du maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur. À ce titre, un complément d'IFSE mensuelle est versé dans la limite des plafonds réglementaires.

Ainsi, les agents intégrant un groupe de fonctions occasionnant une perte de régime indemnitaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, maintenant l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au RIFSEEP.

Cette indemnité étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent ou est modulée à la hausse ou à la baisse sous l'effet d'une augmentation ou d'une diminution de la prime de fonctions.

## L'organe délibérant après en avoir délibéré :

- **DECIDE** l'instauration du RIFSEEP composé d'une part fonctions (IFSE) et d'une part résultats (CIA) au bénéfice des membres des cadres d'emplois susvisés à compter du ..... ;
- **DECIDE** la validation des critères et montants tels que définis ci-dessus ;
- **DIT QUE** les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Visa de la Préfecture :

Fait à .....

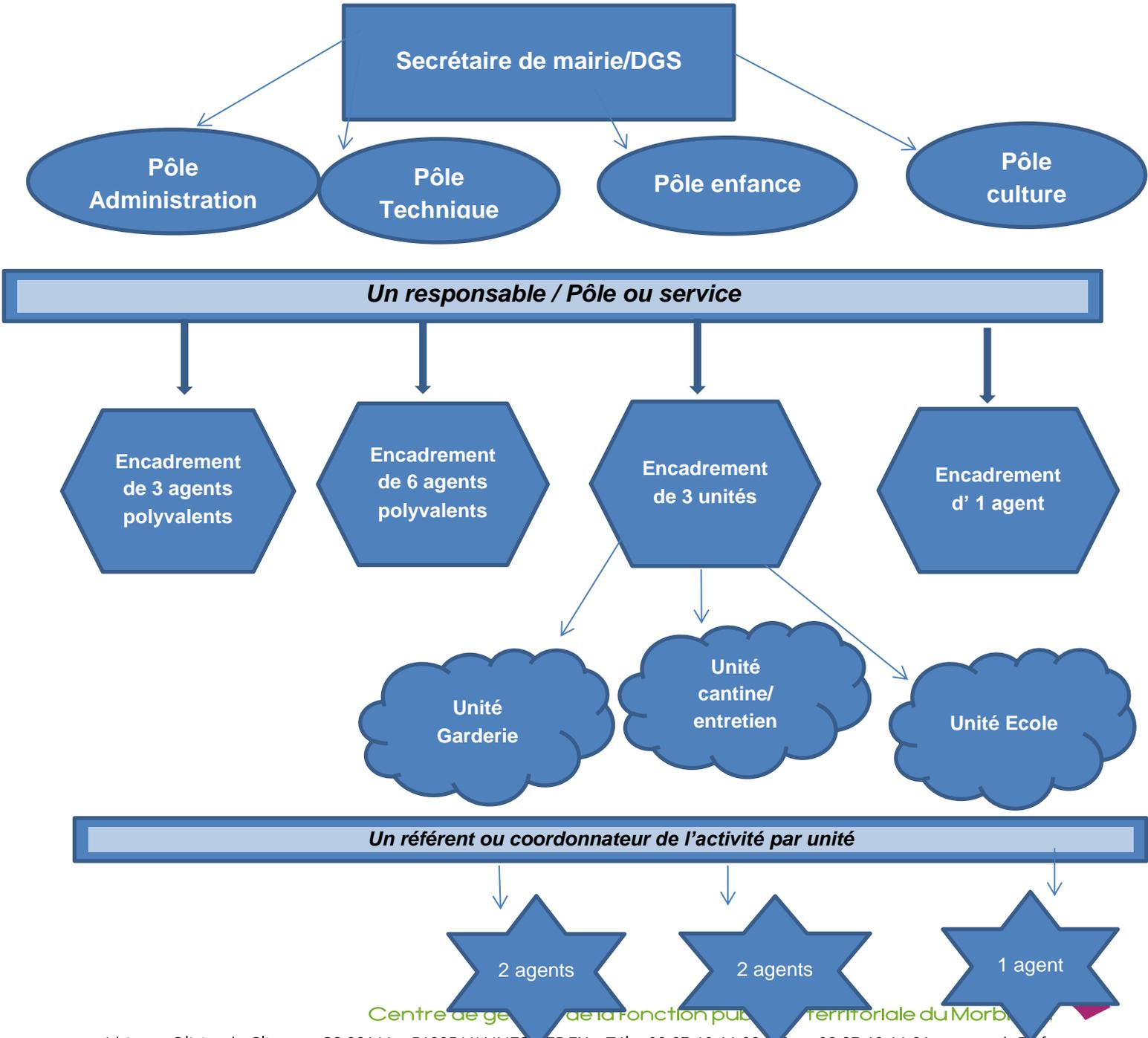
Délibération rendue exécutoire par publication et/ou notification à compter du .../.../.....

Le Maire ou Le Président

(Signature)

## ANNEXE 2 – Organigramme type et délibération instaurant le RIFSEEP adaptée à cet organigramme

*Commune de 2 000 à 3 500 habitants – 15 à 25 agents environ  
Organigramme simplifié*



## Délibération instaurant le RIFSEEP

Monsieur le Maire ou le Président ..... rappelle que le RIFSEEP, au regard du principe de parité, est d'ores et déjà transposable aux cadre d'emplois territoriaux suivants :

- Toute la filière administrative : administrateurs, attachés, rédacteurs et adjoints administratifs ;
- Filière médico-sociale : conseillers et assistants socio-éducatifs ; agents sociaux ; ATSEM ; médecins, biologistes, vétérinaires et pharmaciens-
- Filière technique : ingénieurs en chef, agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- Filière animation : animateurs et adjoints d'animation ;
- Filière sportive : éducateurs des APS et opérateurs des APS ;
- Filière culturelle : conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques, attachés de conservation, bibliothécaires, assistants de conservation, adjoints du patrimoine ;

Monsieur le Maire ou le Président ..... précise que l'indemnité comprend deux parts, l'une liée aux fonctions : l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) et l'autre liée aux résultats dénommée complément indemnitaire annuel (CIA). La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Le complément indemnitaire annuel tient compte des résultats de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Chaque part est affectée d'un montant plafond de référence sur la base duquel est défini le montant individuel attribué à l'agent, en fonction de critères déterminés.

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

**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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**VU** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

**VU** les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de L'État ;  
(Le cas échéant)

**VU** la délibération du relative au régime indemnitaire datée du

**VU** l'avis du Comité Technique en date du .....

**CONSIDERANT QUE** l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire et les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et en fixe les critères d'attribution, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

**CONSIDERANT QUE** l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail telles que notamment l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours fériés ;

(Le cas échéant) **CONSIDERANT QUE** l'organe délibérant peut décider du maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur,

## 1 – La détermination des critères d'appartenance à un groupe de fonctions

Le montant du RIFSEEP est fixé uniquement selon le niveau des fonctions exercées par les agents sans considération du grade détenu

Les critères pris en compte pour la détermination des groupes sont les suivants :

### 1. **Responsabilité** (= encadrement, coordination, pilotage ou conception) > *à adapter*

- Positionnement hiérarchique
- Niveau d'encadrement
- Encadrement direct ou indirect
- Détermination des objectifs stratégiques et opérationnels
- Interface avec les élus
- Pilotage
- Animation d'équipe/Coordination
- Evaluation
- Arbitrages
- Contrôle et suivi des activités, gestion de projet

### 2. **Technicité** (= technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions) > *à adapter*

- Profondeur de l'expertise dans un domaine (spécialiste)
- Amplitude de l'expertise dans plusieurs domaines (généraliste) / éventail de connaissances et de compétences
- Qualifications ou niveau d'expériences, diplômes requis pour le poste (connaissances et compétences requises)
- Rareté du métier exercé

### 3. **Contraintes particulières** (= sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel) > *à adapter*

- Pénibilité physique
- Contraintes organisationnelles (déplacements fréquents, horaires de travail spécifiques, disponibilité, charge de travail...)
- Polyvalence
- Sensibilité du poste (enjeu relationnel, exposition aux élus, au public, affichage politique, discrétion, réserve...)

## 2 – Les montants des parts fonctions et résultats fixés par groupe de fonctions

Les montants sont fixés au regard des fiches de poste et de l'organigramme.

La part résultats correspond à 10% de la part fonctions.

### Exemple :

<b>Cotations des groupes de fonctions</b>	<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Grades susceptibles d'être concernés-Fléchage de poste</b>	<b>Montant annuel en € de la part fonctions*</b>	<b>Montant annuel en € de la part Résultats*</b>
<b>1</b>	<b>Direction générale</b>	Cadre d'emplois des attachés	.....	.....
<b>2</b>	<b>Direction de pôle ou de service avec encadrement d'agents compris entre 5 et 10</b>	Cadre d'emplois des rédacteurs	.....	.....
	<b>Direction de pôle ou de service avec encadrement d'agents compris entre 1 et 5</b>		.....	.....
<b>3</b>	<b>Référent ou coordonnateur de l'activité d'une unité</b>	Grades d'avancement des Cadres d'emplois des adjoints administratifs, des adjoints techniques, des agents de maîtrise, des adjoints d'animation et des ATSEM	.....	.....
<b>4</b>	<b>Fonctions d'exécution polyvalentes avec niveau de technicité reconnu</b>	Cadres d'emplois des adjoints administratifs, des adjoints techniques, des agents de maîtrise, des adjoints d'animation, des ATSEM, des adjoints du patrimoine	.....	.....
	<b>Fonctions d'exécution polyvalentes avec niveau de technicité modéré</b>		.....	.....

**La part fonctions sera versée mensuellement et la part résultats sera versée en une seule fois en janvier de l'année N+1 (l'entretien annuel ayant lieu en décembre de l'année N).**

\* Dans la limite des plafonds réglementaires.

### 3 – Maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur (*le cas échéant*)

S'ils y ont intérêt les agents bénéficient du maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur. À ce titre, un complément d'IFSE mensuelle est versé dans la limite des plafonds réglementaires.

Ainsi, les agents intégrant un groupe de fonctions occasionnant une perte de régime indemnitaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, maintenant l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au RIFSEEP.

Cette indemnité étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent ou est modulée à la hausse ou à la baisse sous l'effet d'une augmentation ou d'une diminution de la prime de fonctions.

### 4 – Modulation de la part liée aux résultats

L'attribution de la part résultats dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi ; elle est déterminée d'après les résultats de l'évaluation individuelle de son engagement professionnel (*entretien professionnel*) et selon la manière de servir.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire annuel n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Cette part est versée annuellement en une seule fois au regard de la fiche d'évaluation issue de l'entretien professionnel.

Afin de déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions, il conviendra d'appliquer la technique du faisceau d'indices en appréciant l'ensemble des éléments suivants :

- ✓ Appréciation générale
- ✓ Critères
- ✓ Sous-critères
- ✓ Observations
- ✓ Objectifs

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficients de modulation individuelle
<b>Agent satisfaisant ou très satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>L'ensemble des sous-critères est "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	100%
<b>Agent moyennement satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>¾ au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	75%
<b>Agent peu satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>La moitié au moins des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	50%
<b>Agent insatisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	0%

Le montant individuel de la part liée aux résultats est fixé par l'autorité territoriale dans la limite du montant de référence correspondant au niveau de satisfaction de l'agent déterminé au regard des critères exposés dans la présente délibération.

#### 4 - Bénéficiaires de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels de droit public.

Une distinction peut être introduite entre les contractuels sur emploi permanent ou non.

Cette délibération transpose le RIFSEEP au bénéfice des cadres d'emplois suivants :

- .....
- .....

#### 5 – Modulation du régime indemnitaire (IFSE + CIA) pour indisponibilité physique et autres motifs

Nature de l'absence	Effet sur le versement du régime indemnitaire
Congé de maladie ordinaire	Suspension à compter du X jour d'absence réalisée de façon consécutive ou non sur une période glissante de référence d'un an précédent la date à laquelle la situation de l'agent est étudiée ou sur une année civile du 1er janvier au 31 décembre (application de la règle du 30 <sup>ème</sup> ) <b>Ou</b> le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Congé de longue maladie Congé de longue durée	Pas de versement de régime indemnitaire (mais pas de reversement relatif la période de maintien en maladie ordinaire, à demi traitement dans l'attente de l'avis du comité médical)
Maladie professionnelle Accident de service	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	Maintien du régime indemnitaire
Suspension de fonctions	Pas de versement de régime indemnitaire au prorata de la durée d'absence
Maintien en surnombre (en l'absence de missions) Exclusion temporaire de fonctions	
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité du régime indemnitaire à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail ou aux déplacements professionnels conformément à la circulaire du 20 janvier 2016

#### 6 – Les cumuls possibles avec le RIFSEEP

Le RIFSEEP peut être cumulé avec certaines indemnités portant sur le temps de travail comme suit (à adapter et viser le cas échéant les délibérations ayant instauré ces indemnités) :

- ✓ Indemnités compensant un travail de nuit ;

- ✓ Indemnité pour travail du dimanche ;
- ✓ Indemnité pour travail des jours fériés ;
- ✓ Indemnité d'astreinte ;
- ✓ Indemnité d'intervention ;
- ✓ Indemnité de permanence ;
- ✓ Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- ✓ Indemnités complémentaires pour élections ;

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes telles que (*à adapter et viser le cas échéant les délibérations ayant instauré ces primes ou indemnités*):

- ✓ La prime du 13<sup>ème</sup> mois en tant qu'avantage collectivement acquis instauré avant le 26 janvier 1984,
- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité de stage, indemnité de mobilité),
- ✓ Les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (Prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire),
- ✓ Prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

## L'organe délibérant après en avoir délibéré :

- **DECIDE** l'instauration du RIFSEEP composé d'une part fonctions (IFSE) et d'une part résultats (CIA) au bénéfice des membres des cadres d'emplois susvisés à compter du ..... ;
- **DECIDE** la validation des critères et montants tels que définis ci-dessus ;
- **DIT QUE** les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Visa de la Préfecture :

Fait à .....

Délibération rendue exécutoire par publication et/ou notification à compter du .../.../.....

Le Maire ou Le Président,

## ANNEXE 3 – Méthodes de définition des groupes de fonctions

### La 1ère méthode – Une logique de grade et de fonctions

Cette méthode consiste à corrélérer grades et groupes de fonctions

Groupes	Grades de référence	Niveau du Poste	Montant annuel de la part liée aux fonctions
<i>Exemple : Cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux</i>			
Groupe 1	Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Responsable de service	.....
Groupe 2	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Responsable adjoint de service	.....
Groupe 3	Rédacteur	Gestionnaire marchés publics	.....
		Gestionnaire RH	.....

Cette solution permet de conserver une logique de grades mais ne prend pas en compte les agents en situation d'inadéquation grade/fonctions.

Or, ces cas sont parfois nombreux au sein d'une même collectivité.

### La 2ème méthode – Une logique de fonctions uniquement

Il convient en premier lieu d'étudier les fiches de poste de chaque agent ainsi que l'organigramme de la collectivité.

Il faut ensuite créer des groupes de fonctions correspondant aux métiers en présence dans la collectivité en fonction de 3 critères :

- ✓ Niveau de responsabilité/encadrement
- ✓ Niveau d'expertise / de technicité
- ✓ Niveau de sujétions / contraintes liées au poste

#### Exemple de groupes de fonctions pour la filière administrative :

- Les groupes sont en principe déterminés par catégorie hiérarchique
- ✓ Direction générale (cat A, A1)
- ✓ Responsable de service (cat A, A2)
- ✓ Expert dans un domaine spécifique (cat A, A3, cat B, B1)
- ✓ Responsable adjoint de service (cat A, A3, cat B, B2)
- ✓ Gestionnaires RH ou comptabilité (cat B, B2)

- ✓ Assistante/Secrétaire (cat C, C1)
- ✓ Hôtesse d'accueil (cat C, C2)

**Exemple :**

Cotations de la filière administrative	Groupes de fonctions	Critères d'appartenance au groupe de fonctions	Sous-Critères d'appartenance au groupe de fonctions
A1	Fonctions de direction générale	Responsabilité	Mise en œuvre des orientations politiques
			Interface agents/élus
			Encadrement de plusieurs niveaux d'agents
		Technicité	Expertise RH - Budgétaire - Finances – MP...
		Contraintes particulières	Contraintes organisationnelles déplacements liés à des événements spécifiques.....
			Poste sensible et exposé .....
A2	Fonctions de Responsable de service	Responsabilité	Encadrement de 2 à 10 agents
		Technicité	Expertise dans les domaines RH, comptabilité, ....
		Contraintes particulières	Délais impératifs dans le domaine comptable et financier .....

Tous les agents appartenant au même groupe de fonctions ont vocation à percevoir le même régime indemnitaire quel que soit le grade détenu par l'agent. Selon cette méthode, on considère que le grade détenu par l'agent est déjà pris en compte au titre du traitement indiciaire, tandis que le régime indemnitaire valorise exclusivement les fonctions occupées quel que soit le grade.

Cela permet de prendre en compte les agents qui exercent des fonctions ne correspondant pas à leur grade.

**La 3ème méthode – Le système de cotation**

Le système de cotation implique la création d'un outil de cotation se basant sur l'appréciation des 3 critères suivants : responsabilités, technicité, contraintes particulières.

Ces critères sont déclinés et précisés selon les postes présents dans la collectivité ou l'établissement (outil sur mesure permettant d'objectiver le classement des postes par groupe de fonctions).

Le niveau de régime indemnitaire est alors déterminé selon la combinaison des critères réalisée pour chaque poste au regard des missions associées.

Le niveau de régime indemnitaire est alors déterminé selon la combinaison des critères réalisée pour chaque poste au regard des missions associées.

La mise en place d'un tel système peut nécessiter un accompagnement de la part du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan (Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités).