

# **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 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 et mis en œuvre progressivement depuis 2017, il s'applique désormais à presque tous les cadres d'emplois territoriaux en fonction des corps d'État de référence prévus par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991<sup>1</sup>.

Le présent guide présente le dispositif et propose des méthodes et des modèles de documents afin d'accompagner les employeurs territoriaux dans la mise en œuvre ou dans la mise à jour du RIFSEEP. Il est complété au fur et à mesure des évolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles.

---

<sup>1</sup> Les cadres d'emplois de la filière police et sapeurs-pompiers professionnels qui n'ont pas de corps d'Etat de référence ne sont pas concernés par le RIFSEEP. Le RIFSEEP ne s'applique pas non plus aux cadres d'emplois des assistants d'enseignement artistique et des professeurs d'enseignement artistique. Pour ces cadres d'emplois d'autres primes ou indemnités sont prévues.

## Sommaire

Introduction : Qu'est-ce que le régime indemnitaire ? _____	4
I. Les primes composant le RIFSEEP _____	4
1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) _____	4
2. Le complément indemnitaire annuel (CIA) _____	5
3. Le maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur _____	5
II. Les bénéficiaires du RIFSEEP _____	6
1. Les fonctionnaires _____	6
2. Les agents contractuels _____	6
3. Les agents logés pour nécessité absolue de service _____	6
III. Comment déterminer les groupes de fonctions ? _____	6
1. La notion de « groupe de fonctions » _____	6
2. La répartition des emplois par groupes de fonctions _____	7
3. Les groupes de fonctions ne sont pas liés aux grades _____	7
4. Méthodes de cotation des emplois _____	7
IV. Comment définir les montants plafonds et individuels de l'indemnité de fonction de sujétion et d'expertise (IFSE) ? _____	8
1. Les différentes approches possibles _____	8
2. Evolution de l'IFSE dans le temps _____	8
V. Comment déterminer le complément indemnitaire annuel (CIA) ? _____	9
VI. Quelles sont les modalités de versement du CIA ? _____	10
VII. Quelles primes ou indemnités peut-on cumuler avec le RIFSEEP ? _____	10
1. Le principe de non-cumul ou d'exclusivité du RIFSEEP _____	10
2. Dérogations et cumuls possibles _____	10
VIII. Comment moduler le RIFSEEP en cas d'absence ? _____	11
IX. Quelle est la procédure de mise en œuvre ou de mise à jour du RIFSEEP? _____	13

1. L'étude préalable	13
2. L'avis du comité social territorial (CST)	14
3. La délibération instaurant le RIFSEEP	14
4. Les arrêtés individuels de versement	14
X. Liste des cadres d'emplois territoriaux et corps d'Etat de référence	15
XI. Les plafonds réglementaires par filière	21
1. Filière administrative	21
2. Filière technique	23
3. Filière médico-sociale	25
5. Filière animation	31
6. Filière sportive	32
8. Filière culturelle	33
XII. Références juridiques	36
Annexe I Modèle de délibération instaurant le RIFSEEP	39
Annexe II Méthodes de cotation et de définition des groupes de fonctions	45
1. La 1ère méthode – Une logique de grade et de fonctions	45
2. La 2ème méthode – Une logique de fonctions uniquement	45
3. La 3ème méthode – Le système de cotation	46

## Introduction : Qu'est-ce que le régime indemnitaire ?

Le régime indemnitaire est constitué des primes ou indemnités versées aux agents territoriaux. Il est **facultatif** et suppose une **délibération** pour être mis en œuvre. Les montants et conditions de versement peuvent varier considérablement d'un employeur territorial à l'autre.

Le **principe de parité** s'applique au régime indemnitaire. Il signifie que les agents territoriaux placés dans des situations analogues ne peuvent percevoir plus de régime indemnitaire que leurs homologues de la fonction publique d'Etat.

⇒ *Les principes applicables au régime indemnitaire des agents territoriaux figurent aux articles L714-4 à L714-13 du CGFP.*

### I. Les primes composant le RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux primes cumulatives :

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

L'IFSE rémunère les fonctions occupées, tandis que le CIA rémunère la manière de servir et l'engagement professionnel.

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

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 emplois de la collectivité ou de l'établissement doivent être cotés ou regroupés au sein de différents **groupes de fonctions** en fonction 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 savoir plus sur la cotation des emplois : cf. III Comment déterminer les groupes de fonctions ?*

En principe, l'IFSE remplace toutes les primes ou indemnités qui répondent aux mêmes objectifs. Elle ne peut donc pas être cumulée avec d'autres primes ou indemnités sauf exception notamment pour les primes ou indemnités associées au dépassement du cycle de travail (cf. VII Quelles primes ou indemnités peut-on cumuler avec le RIFSEEP ?).

### 2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

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. Les collectivités ou établissements publics ayant mis en place le RIFSEEP sans instaurer le CIA doivent délibérer à nouveau.

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 d'évaluation.

**À noter :** Le montant du CIA est établi au vu du compte rendu de l'entretien professionnel qui se tient tous les ans. Par suite, pour fixer cette part, il doit nécessairement être tenu compte du dernier entretien professionnel. Tel n'est pas le cas si l'agent n'a bénéficié d'aucun entretien professionnel au préalable (TA Nîmes 21 fév. 2023 n°2103734).

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 L714-5 du CGFP prévoit la possibilité de tenir compte des « 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 dans la limite du plafond réglementaire prévu pour le cadre d'emplois.

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

**À noter :** Le CIA ne peut être plus importante que l'IFSE. A titre d'exemple, la circulaire du 5 décembre 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

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

La mise en œuvre du RIFSEEP peut conduire à une diminution du montant individuel de régime indemnitaire pour certains agents notamment du fait de la cotation des emplois. Tous les agents d'un

même groupe de fonctions peuvent en effet, bénéficier du même montant d'IFSE ou de CIA quel que soit leur grade.

L'article L714-8 du CGFP offre la possibilité aux collectivités et établissements publics locaux qui le souhaitent de maintenir par délibération, à titre individuel, le montant du régime indemnitaire dont le personnel bénéficiait avant l'instauration du RIFSEEP, afin d'éviter toute diminution de régime indemnitaire à titre individuel

Ce maintien à titre individuel peut se traduire par le versement aux agents concernés par une éventuelle diminution de leur régime indemnitaire, d'un complément d'IFSE ou « indemnité différentielle » correspondant au montant de l'écart constaté (ou manque à gagner) par rapport à leur ancien régime indemnitaire. La collectivité peut délibérer sur le maintien à titre individuel à la mise en place du RIFSEEP et non dans le cadre d'une révision du régime indemnitaire (sans pour autant remettre en cause au moment d'une révision, les indemnités différentielles instaurées lots de la mise en place du dispositif).

## II. Les bénéficiaires du RIFSEEP

### 1. Les fonctionnaires

Le RIFSEEP a vocation à être versé à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, titulaires ou stagiaires, 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.

**À noter :** *Les contractuels de droit privé, par exemple les apprentis ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP.*

### 3. Les agents logés 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. Pour certains cadres d'emplois, ces derniers sont inférieurs à ceux qui sont prévus pour les agents non logés.

## III. Comment déterminer les groupes de fonctions ?

### 1. La notion de « groupe de fonctions »

Un groupe de fonctions regroupe des emplois ou métiers aux caractéristiques communes. Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des métiers exercés au sein de la collectivité ou de l'établissement. Pour la FPT, le nombre de groupes de fonctions n'est pas limité. Il est toutefois recommandé de ne pas prévoir trop de groupes de fonctions afin de favoriser la lisibilité du dispositif.

Pour chaque groupe de fonctions l'organe délibérant fixe un montant plafond de primes (IFSE et CIA) annuel (art. L714-5 du CGFP).

### **2. La répartition des emplois par groupes de fonctions**

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 un exemple de classement des fonctions généralement exercées par ces corps dans les différents groupes.

### **3. Les groupes de fonctions ne sont pas liés aux grades**

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 de cotation des emplois**

Chaque collectivité ou établissement peut définir une méthode pour déterminer les groupes de fonctions. Quelle que soit la méthode retenue, elle devra tenir compte des trois critères prévus 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 II Méthodes de cotation et de définition des groupes de fonctions présente différentes méthodes qui peuvent être mises en œuvre localement afin de déterminer les groupes de fonctions.*

## IV. Comment définir les montants plafonds et individuels de l'indemnité de fonction de sujétion et d'expertise (IFSE) ?

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement doit fixer les plafonds locaux de l'IFSE et du CIA pour chacun des groupes de fonctions dans la limite des plafonds réglementaires fixés par arrêté pour chaque cadre d'emplois par référence au corps d'État équivalent.

*La partie X. présente la liste des cadres d'emplois territoriaux et les corps d'Etat de référence.*

La délibération doit préciser les critères individuels d'attribution de l'IFSE dans la limite des plafonds fixés par groupes de fonctions.

### 1. Les différentes 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.

#### ☞ **Elaborer une architecture indemnitaire cohérente**

→ Cette solution consiste à **proposer des plafonds indemnitaires et des montants individuels en cohérence avec les groupes de fonctions définis**. 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 L714-8 du CGFP (seulement dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP et non dans le cadre d'une révision du régime indemnitaire – sans pour autant remettre en cause les maintiens à titre individuel versés depuis la mise en place du dispositif).

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

Le montant de l'IFSE peut 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.
-

## V. Comment déterminer le complément indemnitaire annuel (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

**Exemple :** 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" et l'ensemble des objectifs ont été atteints</i>	100%
<b>Agent partiellement satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>¾ au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant" et les objectifs n'ont été atteints que partiellement</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" et les objectifs n'ont été atteints que partiellement</i>	50%
<b>Agent insatisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>L'ensemble des sous-critères est "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant" et l'ensemble des objectifs ont été atteints</i>	0%

La détermination du CIA au regard des résultats de l'entretien professionnel doit tenir compte de 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 dont les fonctions ne sont pas en adéquation avec son grade doit être évalué au regard de cette situation particulière.

Exemple : grille d'évaluation par critère

EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET REALISATION DES RESULTATS PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS							
Sous critères	Eléments de compréhension	Sans objet	A améliorer	En voie d'acquisition	Satisfaisant	Très Satisfaisant	Observations
Sens de l'organisation	<i>Avoir une méthode de travail / Gestion des priorités / Planification</i>	<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"/>					

## VI. Quelles sont 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.

## VII. Quelles primes ou indemnités peut-on cumuler avec le RIFSEEP ?

### 1. Le principe de non-cumul ou d'exclusivité du RIFSEEP

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. Dérogations et cumuls possibles

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).

### VIII. Comment moduler le RIFSEEP en cas d'absence ?

L'article L714-6 du CGFP prévoit explicitement le maintien du régime indemnitaire pendant les congés liés aux responsabilités parentales

S'agissant des autres absences notamment associées à la maladie, elles peuvent conduire à une modulation du régime indemnitaire sans qu'un régime plus favorable à celui des fonctionnaires d'Etat puisse être proposé.

Les principales dispositions applicables aux fonctionnaires d'Etat figurent au sein du décret 2010-977 du 26 août 2010.

Pour les congés de maladie ordinaire, ou pour accident de service ou maladie professionnelle : le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes proportions que le traitement.

Pour le congé de longue durée : il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congés (décret n°2010-997 du 26 août 2010). Il est toujours fait application de la jurisprudence issue de l'arrêt du Conseil d'Etat du 22 novembre 2021. L'agent peut toutefois conserver le régime indemnitaire déjà perçu dans l'attente de l'avis du Conseil Médical.

Depuis le 1er septembre 2024, en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), les agents publics d'Etat bénéficient du maintien de l'IFSE :

- à hauteur de 33 % la 1ère année ;
- et de 60 % les 2ème et 3ème années.

Dès lors, en application du principe de parité, les collectivités territoriales, disposant d'une délibération excluant le maintien de l'IFSE durant une période de CLM ou de CGM, peuvent donc désormais délibérer en vue de maintenir l'IFSE durant une période de CLM ou de CGM :

- soit dans les mêmes conditions que celles applicables aux agents publics d'Etat ;
- soit en définissant des modalités de maintien de l'IFSE moins favorables que celles applicables aux agents publics d'Etat.

Le versement du régime indemnitaire peut être suspendu dès le premier jour de congé de maladie si une délibération le prévoit. Toutefois, l'organe délibérant peut décider de mesures moins sévères, dans la limite des possibilités en vigueur pour les fonctionnaires d'Etat.

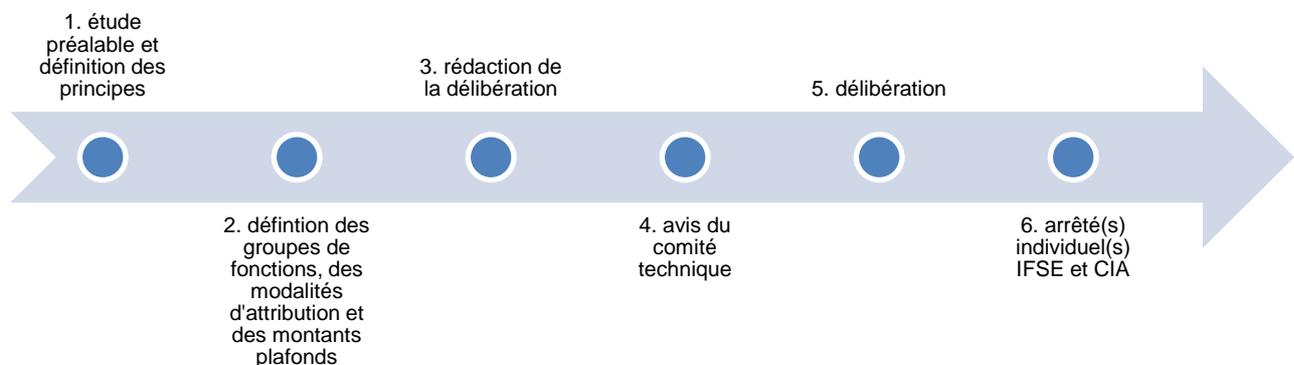
<b>Absence</b>	<b>Possibilité maximale de maintien du régime indemnitaire compte tenu des dispositions applicables aux fonctionnaires d'Etat</b>
<i>Congé de maladie ordinaire</i>	<i>Le régime indemnitaire peut suivre le sort du traitement</i>
<i>Congé de longue maladie</i>	<i>En fonction de la délibération dans la limite</i> <i>- de 33 % la 1ère année ;</i> <i>- de 60 % les 2ème et 3ème années.</i>
<i>Congé de grave maladie</i>	
<i>Congé de longue durée</i>	<i>Suspension du régime indemnitaire (obligatoire)</i>
<i>CITIS, Accident de service ou maladie professionnelle</i>	<i>Le régime indemnitaire peut suivre le sort du traitement</i>
<i>Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption</i>	<i>Maintien du régime indemnitaire</i>
<i>Suspension de fonctions</i>	<i>Suspension du régime indemnitaire</i>
<i>Maintien en surnombre</i>	
<i>Exclusion temporaire de fonctions</i>	

<b><i>Absence de service fait</i></b>	<b><i>Suspension du régime indemnitaire</i></b>
<b><i>Temps partiel thérapeutique</i></b>	<b><i>Le régime indemnitaire peut être maintenu intégralement</i></b>

## IX. Quelle est la procédure de mise en œuvre ou de mise à jour 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.

À la suite du décret n°2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, tous les cadres d'emplois sont désormais éligibles au RIFSEEP à l'exception des cadres d'emplois de la filière police municipale et de la filière sapeurs-pompiers et des cadres d'emplois d'assistants et de professeurs d'enseignement artistique.



### 1. L'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. L'avis du comité social territorial (CST)

L'autorité territoriale devra soumettre tout **projet de délibération** relatif au RIFSEEP à l'**avis du Comité Social Territorial** compétent, y compris en cas de modification du RIFSEEP.

### 3. La délibération instaurant le RIFSEEP

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

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 Social Territorial).

Le corps de la délibération doit préciser les points suivants :

- ✓ Détermination des bénéficiaires
- ✓ Détermination des plafonds de l'IFSE
- ✓ Détermination des plafonds du CIA
- ✓ Modalités de versement du CIA (1 fois, 2 fois)
- ✓ Critères de modulation individuelle du régime indemnitaire, le cas échéant
- ✓ Le sort du régime indemnitaire en cas d'absence
- ✓ La modulation du régime indemnitaire en fonction du temps de travail
- ✓ 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

### 4. Les arrêtés individuels de versement

- ⇒ 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 l'IFSE/versement mensuel (pour l'arrêté IFSE)
  - ⇒ Ou montant annuel du CIA 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).

## X. Liste des cadres d'emplois territoriaux et corps d'Etat de référence

Cadre d'emplois territorial	Corps d'État de référence (Annexe 1 du décret 91-875)	Corps d'État de référence temporaire (Annexe 2 du décret n°91-875 issue du décret n°2020-182)	RIFSEEP		
			applicable	à compter du	Arrêté fixant les plafonds réglementaires
<b>Filière administrative</b>					
<b>Administrateurs</b>	Administrateurs civils		OUI	1er juillet 2015	<u>Arrêté 29 juin 2015</u>
<b>Attachés</b>	Attachés d'administration d'État (services déconcentrés)		OUI	1er janvier 2016	<u>Arrêté du 3 juin 2015</u>
<b>Secrétaires de mairie</b>	Attachés d'administration d'État (services déconcentrés)		OUI	1er janvier 2016	<u>Arrêté du 3 juin 2015</u>
<b>Rédacteurs</b>	Secrétaires administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1er janvier 2016	<u>Arrêté du 19 mars 2015</u>
<b>Adjoint administratifs</b>	Adjoint administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1er janvier 2016	<u>Arrêté du 20 mai 2014</u>
<b>Filière technique</b>					
<b>Ingénieurs en chef</b>	Ingénieurs des ponts des eaux et forêts		OUI	1er janvier 2019	<u>Arrêté du 14 février 2019</u>
<b>Ingénieurs</b>		Ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur (préfectures)	OUI	1er mars 2020	<u>Arrêté du 26 décembre 2017</u>
	Ingénieurs des TPE			1er janvier 2021	<u>Arrêté du 5 novembre 2021</u>
<b>Techniciens</b>		Contrôleur des services techniques du ministère de l'intérieur (préfectures)	OUI	1er mars 2020	<u>Arrêté du 7 novembre 2017</u>

	Techniciens supérieurs du développement durable			1 <sup>er</sup> janvier 2021	<u>Arrêté du 5 novembre 2021</u>
<b>Agents de maîtrise</b>	Adjointes techniques des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2017	<u>Arrêté du 28 avril 2015</u>
<b>Adjointes techniques</b>	Adjointes techniques des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2017	<u>Arrêté du 28 avril 2015</u>
<b>Adjointes techniques des établissements d'enseignement</b>	Adjointes techniques des établissements d'enseignement (éducation nationale)	Adjointes techniques des établissements d'enseignement agricole publics (préfectures)	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 2 novembre 2016</u>
<b>Filière culturelle</b>					
<b>Conservateurs territoriaux du patrimoine</b>	Conservateurs du patrimoine		OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2017	<u>Arrêté du 7 décembre 2017</u>
<b>Conservateurs territoriaux des bibliothèques</b>	Conservateurs de bibliothèques		OUI	27 mai 2018	<u>Arrêté du 14 mai 2018</u>
<b>Attachés de conservation</b>	Bibliothécaires		OUI	27 mai 2018	<u>Arrêté du 14 mai 2018</u>
<b>Bibliothécaire</b>	Bibliothécaires		OUI	27 mai 2018	<u>Arrêté du 14 mai 2018</u>
<b>Assistants de conservation</b>	Bibliothécaires assistants spécialisés		OUI	27 mai 2018	<u>Arrêté du 14 mai 2018</u>
<b>Adjointes du patrimoine</b>	Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture		OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2017	<u>Arrêté du 30 décembre 2016</u>
<b>Directeurs des établissements territoriaux d'enseignement artistique</b>	Personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation.	Attachés d'administration de l'Etat (préfectures)	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 3 juin 2015</u>
<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	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (préfectures)	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>
<b>Éducateurs des activités physiques et sportives</b>	Secrétaires administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2016	<u>Arrêté du 19 mars 2015</u>
<b>Opérateurs des activités physiques et sportives</b>	Adjointes administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2016	<u>Arrêté du 20 mai 2014</u>
<b>Filière animation</b>					
<b>Animateurs</b>	Secrétaires administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2016	<u>Arrêté du 19 mars 2015</u>
<b>Adjointes d'animation</b>	Adjointes administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2016	<u>Arrêté du 20 mai 2014</u>
<b>Filière médico-sociale</b>					
<b>Médecins</b>	Médecins inspecteurs de santé publique		OUI	1 <sup>er</sup> juillet 2017	<u>Arrêté du 13 juillet 2018</u>
<b>Biologistes vétérinaires et pharmaciens</b>	Inspecteurs de santé publique vétérinaires		OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2019	<u>Arrêté du 8 avril 2019</u>
<b>Cadres de santé paramédicaux</b>	Cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (préfectures)	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>
<b>Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux</b>	Cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (préfectures)	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>
<b>Puéricultrices cadres territoriaux de santé</b>	Cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (préfectures)	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>
<b>Psychologues</b>	Psychologues des services déconcentrés de la	Conseillers techniques de service social des	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>

	protection judiciaire de la jeunesse.	administrations de l'Etat (préfectures)			
		-		4 février 2021	<u>Arrêté du 4 février 2021</u>
<b>Sages-femmes</b>	Cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (préfectures)	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>
<b>Puéricultrices</b>	Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense	Assistants de service social des administrations de l'Etat (préfectures)	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>
<b>Infirmiers en soins généraux</b>	Infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense	Assistants de service social des administrations de l'Etat (préfectures)	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>
<b>Infirmiers</b>	Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 31 mai 2016</u>
<b>Techniciens paramédicaux</b>	Techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 31 mai 2016</u>
<b>Aides-soignants</b>	Aides-soignants civils du ministère de la défense	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat	OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2022	<u>Arrêté du 31 mai 2016</u>
<b>Auxiliaires de puériculture</b>	Aides-soignants civils du ministère de la défense	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat	OUI	1 <sup>er</sup> janvier 2022	<u>Arrêté du 31 mai 2016</u>
<b>Auxiliaires de soins</b>	Aides-soignants exerçant des fonctions d'aide-médico-psychologique et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (préfectures)	OUI	1 <sup>er</sup> mars 2020	<u>Arrêté du 20 mai 2014</u>
<b>Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes.</b>	Personnels civils de rééducation et médico-techniques de ministère de la défense.	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).	Oui		<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>

<b>Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux .</b>	Personnels civils de rééducation et médico-techniques du ministère de la défense.	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).	Oui		<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>
<b>Conseillers socio-éducatifs</b>	Conseillers techniques de service social des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1er janvier* 2016	<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>
<b>Assistants socio-éducatifs</b>	Assistants de service social des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1er janvier* 2016	<u>Arrêté du 23 décembre 2019</u>
<b>Éducateurs de jeunes enfants</b>	Éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles	Educateurs de la protection judiciaire de la jeunesse (préfectures)	OUI	1er mars 2020	<u>Arrêté du 17 décembre 2018</u>
<b>Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux</b>	Moniteurs-éducateurs des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles.	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat	OUI	1er mars 2020	<u>Arrêté du 31 mai 2016</u>
<b>Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles</b>	Adjoint administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1er janvier 2016	<u>Arrêté du 20 mai 2014</u>
<b>Agents sociaux</b>	Adjoint administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)		OUI	1er janvier 2016	<u>Arrêté du 20 mai 2014</u>

		Filières police municipale et sapeurs-pompiers			
<b>Cadres d'emplois des filières police municipale et sapeurs-pompiers</b>	Pas de corps de référence (régime indemnitaire spécifique)		NON		

## XI. Les plafonds réglementaires par filière

### 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 ingénieurs	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	46 920€	32 850€	8 280€
Groupe 2	40 290€	28 200€	7 110€
Groupe 3	36 000€	25 190€	6 350€
Groupe 4	31 450€	22 015€	5 550€

Cadre d'emplois des techniciens	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	19 660€	13 760€	2 680€
Groupe 2	18 580€	13 005€	2 535€
Groupe 3	17 500€	12 250€	2 385€

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 €

Cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement	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

4. Cadre 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 cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	25 500 €	4 500 €
Groupe 2	20 400 €	3 600 €

Cadre d'emplois des cadres de santé paramédicaux	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	25 500 €	4500 €
Groupe 2	20 400 €	3 600 €

Cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	25 500 €	4500 €
Groupe 2	20 400 €	3 600 €

Cadre d'emplois des psychologues territoriaux	<i>Plafonds IFSE (annuels)</i>	<i>Plafonds CIA (annuels)</i>
Groupe 1	<i>25 500 €</i>	<i>4500 €</i>
Groupe 2	<i>20 400 €</i>	<i>3 600 €</i>

Cadre d'emplois des Sages-femmes	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	25 500 €	4500 €
Groupe 2	20 400 €	3 600 €

Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	19 480 €	3 440 €
Groupe 2	15 300 €	2 700 €

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

Cadre d'emplois des infirmiers	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	9 000 €	5 510 €	1 230 €
Groupe 2	8 010 €	4860 €	1 090 €

Cadre d'emplois des Techniciens paramédicaux	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	9 000 €	5 510 €	1 230 €
Groupe 2	8 010 €	4860 €	1 090 €

Cadre d'emplois des Aides-soignants	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	9 000 €	5 510 €	1 230 €
Groupe 2	8 010 €	4860 €	1 090 €
Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	9 000 €	5 510 €	1 230 €
Groupe 2	8 010 €	4860 €	1 090 €

Cadre d'emplois des auxiliaires de soins	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 conseillers socio-éducatifs	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	25 500 €	4500 €
Groupe 2	20 400 €	3 600 €

Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	19 480 €	3440 €
Groupe 2	15 300 €	2700 €

Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	14 000 €	1 680 €
Groupe 2	13 500 €	1 620 €
Groupe 3	13 000 €	1 560 €

Cadre d'emplois des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	9 000 €	5 510 €	1 230 €
Groupe 2	8 010 €	4860 €	1 090 €

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 €

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 €

Cadres d'emplois des masseur-kinésithérapeutes et orthophonistes	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	19 480 €	3440 €
Groupe 2	15 300 €	2700 €

Cadres d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux .	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	19 480 €	3440 €
Groupe 2	15 300 €	2700 €

## 5. 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 €

## 6. Filière sportive

7. Cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives	Plafonds IFSE (annuels)	Plafonds CIA (annuels)
Groupe 1	25 500 €	4500 €
Groupe 2	20 400 €	3 600 €

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 €	7220 €	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 €

## 8. Filière culturelle

9. Cadre d'emplois conservateurs de patrimoine	Plafonds IFSE (annuels)		Plafonds CIA (annuels)
	Agents non logés	Agents logés	
Groupe 1	46 920 €	25 810 €	8 280 €
Groupe 2	40 290 €	22 160 €	7 110 €
Groupe 3	34 450 €	18 950 €	6 080 €
Groupe 4	31 450 €	17 298 €	5 550 €

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

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

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

Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	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 €

Cadre d'emplois Directeurs des établissements territoriaux d'enseignement artistique	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 €

### XII. Références juridiques

- Articles L714-4 à L714-13 du code général de la fonction publique (CGFP) ;
- 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 ;
- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- Arrêté NOR: RDFF1409306A du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs 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: 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 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: SSAR1820317A du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique 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: 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
- Arrêté NOR : AGRS1826866A du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire 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'Etat
- Arrêté NOR: CPAF1936225A du 23 décembre 2019 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
- Arrêté NOR: RDFF1613062A du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B 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: JUST1829749A du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse 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: INTA1735485A du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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: INTA1731213A du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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: AGRS1628341A du 2 novembre 2016 pris pour application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics 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 : JUST2034693A du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse 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 : TREK2131853A du 5 novembre 2021 portant application au 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'Etat
- Arrêté NOR : TREK2131851A du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe 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
- 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 ;

### Annexe I Modèle de délibération instaurant le RIFSEEP

Monsieur le Maire ou le Président ..... rappelle que le RIFSEEP, au regard du principe de parité, est transposable aux cadre d'emplois territoriaux sauf exception.

Monsieur le Maire ou le Président ..... précise que le RIFSEEP 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** le Code Général de la fonction publique notamment ses article L714-4 à L714-13,

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 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** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

**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 Social Territorial 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 :

<i>Cotation des groupes de fonctions (par cadre d'emplois ou toutes filières confondues par catégorie hiérarchique si possible)</i>	<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Critères d'appartenance au groupe de fonctions</i>	<i>Sous-Critères d'appartenance au groupe de fonctions</i>
<h1>A adapter</h1>			
<b>Cadres d'emplois concernés et/ou catégorie hiérarchique : 1</b>	<b>Fonctions de direction générale</b>	<p>Responsabilité</p> <p>Technicité</p> <p>Contraintes particulières</p>	<p>Mise en œuvre des orientations politiques</p> <p>Interface agents/élus</p> <p>Encadrement de plusieurs niveaux d'agents</p> <p>Expertise RH - Budgétaire - Finances – MP...</p> <p>Contraintes organisationnelles déplacements liés à des événements spécifiques.....</p> <p>Poste sensible et exposé .....</p>
<b>Cadres d'emplois concernés et/ou catégorie hiérarchique : 2</b>	<b>Fonctions de Responsable de service</b>	<p>Responsabilité</p> <p>Technicité</p> <p>Contraintes particulières</p>	<p>Encadrement de 2 à 10 agents</p> <p>Expertise dans les domaines RH, comptabilité, ....</p> <p>Délais impératifs dans le domaine comptable et financier .....</p>
<b>Cadres d'emplois concernés et/ou catégorie hiérarchique : 3</b>	<b>Fonctions de responsable adjoint de service</b>	<p>Responsabilité</p> <p>Technicité</p> <p>Contraintes particulières</p>	<p>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</p> <p>Maîtrise d'un domaine (statut, retraite, paie, carrière...)</p> <p>Permanence téléphonique - Respect des délais et procédures ...</p>

## 2 – Les montants plafonds de l'IFSE et du 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....	.....€	.....€

L'IFSE sera versée mensuellement et le CIA sera versé 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 du complément indemnitaire annuel (CIA)

L'attribution du CIA 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 (*ou au choix : deux 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

# A adapter

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" et l'ensemble des objectifs ont été atteints</i>	100%
<b>Agent partiellement satisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>¾ au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant" et les objectifs n'ont été atteints que partiellement</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" et les objectifs n'ont été atteints que partiellement</i>	50%
<b>Agent insatisfaisant</b> dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>L'ensemble des sous-critères est "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant" et l'ensemble des objectifs ont été atteints</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.

### 5 - 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.

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

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

## 6- Modulation du régime indemnitaire en fonction du temps de travail

Le régime indemnitaire est versé dans les mêmes conditions que le traitement pour les agents à temps partiel et à temps non complet.

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

Absence	Régime indemnitaire
<b>Congé de maladie ordinaire</b>	<b>Le régime indemnitaire suit le sort du traitement</b>
<b>Congé de longue maladie</b>	<b>A fixer dans la limite</b>
<b>Congé de grave maladie</b>	<b>- de 33 % la 1ère année ; - de 60 % les 2ème et 3ème années.</b>
<b>Congé de longue durée</b>	<b>Suspension du régime indemnitaire (obligatoire)</b>
<b>CITIS, Accident de service ou maladie professionnelle</b>	<b>Le régime indemnitaire suit le sort du traitement</b>
<b>Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption</b>	<b>Maintien du régime indemnitaire</b>
<b>Suspension de fonctions</b>	<b>A adapter</b>
<b>Maintien en surnombre</b>	
<b>Exclusion temporaire de fonctions</b>	
<b>Absence de service fait</b>	<b>Suspension du régime indemnitaire</b>
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	<b>Maintien du régime indemnitaire</b>

### 8 – 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

### 9 – 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 de l'IFSE et du 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 II Méthodes de cotation et de définition des groupes de fonctions

### 1. 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
<b>Exemple : Cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux</b>			
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.

### 2. 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)

Chargé d'accueil (cat C, C2)

Exemple :

<b>Cotations de la filière administrative</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>A1</b>	<b>Fonctions de direction générale</b>	<b>Responsabilité</b>	Mise en œuvre des orientations politiques
			Interface agents/élus
			Encadrement de plusieurs niveaux d'agents
		<b>Technicité</b>	Expertise RH - Budgétaire - Finances – MP...
<b>A2</b>	<b>Fonctions de Responsable de service</b>	<b>Responsabilité</b>	Contraintes organisationnelles déplacements liés à des événements spécifiques.....
			Poste sensible et exposé .....
		<b>Technicité</b>	Encadrement de 2 à 10 agents
		<b>Contraintes particulières</b>	Expertise dans les domaines RH, comptabilité, ....
			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.

### 3. 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.

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).