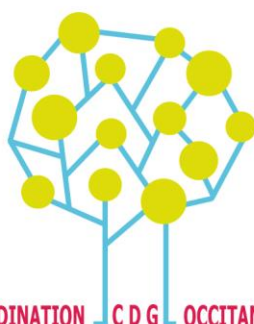


STATUT LIVRET D'INFORMATION

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

RIFSEEP

Livret réalisé dans le cadre du groupe de travail régional Occitanie
avec la collaboration des CDG 11, 31, 34, 48, 65, 81



COORDINATION C D G OCCITANIE



Table des matières

<i>Préambule</i>	3
<i>Références réglementaires</i>	4
<i>Introduction</i>	5
1. Définition du régime indemnitaire	5
2. Objectifs du régime indemnitaire	5
3. Les grands principes du régime indemnitaire	6
La libre administration des collectivités territoriales	6
Le principe de légalité	6
Le principe d'égalité	6
Le principe de parité	6
4. Les acteurs du régime indemnitaire	7
L'assemblée délibérante	7
L'autorité territoriale	7
Les bénéficiaires	7
Le Comité Social Territorial (CST)	8
Les différents contrôles	8
<i>Application du RIFSEEP dans la FPT</i>	9
<i>L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)</i>	11
<i>Le complément indemnitaire annuel (CIA)</i>	13
<i>Montants réglementaires</i>	15
<i>Cumuls possibles</i>	20
<i>Procédure de mise en place</i>	21

Préambule

Le document qui suit est issu de la collaboration des CDG 11, 31, 34, 48, 65 et 81 soucieux d'offrir aux collectivités territoriales et établissements publics le soutien nécessaire à la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

Ce document a été établi à partir de la réglementation applicable dans la fonction publique de l'État. En l'absence de textes de mise en œuvre propres à la fonction publique territoriale, certains éléments de cette présentation sont toujours en questionnement et donc non définitifs.

Chaque collectivité territoriale et établissement public définira le régime indemnitaire le mieux adapté à ses propres objectifs de rétribution du travail réalisé, à ses ressources (tant humaines que financières), à son organisation et à sa culture interne.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document.

Références réglementaires

Code général de la fonction publique

Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique

Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature

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

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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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

Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

Circulaire 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, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale

Circulaire du 13 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale

Les références de tous les arrêtés d'application sont prévues dans le document : RIFSEEP : calendrier de mise en place.

Introduction

1. Définition du régime indemnitaire

On entend par régime indemnitaire l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être octroyées aux fonctionnaires au titre des articles L. 714-4 à L. 714-8 du code général de la fonction publique.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération qui sont :

- le traitement indiciaire ;
- le Supplément Familial de Traitement (SFT) ;
- l'indemnité de résidence ;
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Au contraire de ces éléments, les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif.

2. Objectifs du régime indemnitaire

Le traitement de base d'un agent de la Fonction Publique Territoriale (FPT) n'est pas négociable : il est fixé réglementairement en fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent. Le régime indemnitaire permet donc de personnaliser la rémunération versée aux agents.

La mise en place ou la refonte d'un régime indemnitaire peut avoir notamment comme objectifs de :

- valoriser le travail des agents ;
- reconnaître une fonction particulière (directeur général des services, responsable de service, ...) ;
- favoriser la motivation des agents ;
- répondre aux dysfonctionnements internes (absentéisme, ...) ;
- limiter la fuite de compétences.

Il est important de souligner qu'aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires.

Les sanctions disciplinaires sont exhaustivement énumérées par l'article L. 533-1 du code général de la fonction publique.

La suppression d'une indemnité ne peut donc légalement pas constituer une sanction.

3. Les grands principes du régime indemnitaire

La libre administration des collectivités territoriales

La révision constitutionnelle du 28 mars 2003 a confirmé le principe de libre administration des collectivités territoriales qui était déjà présent dans la Constitution. L'article 72 énonce désormais ainsi ce principe : "les collectivités territoriales de la République sont les communes, les départements, les régions, les collectivités à statut particulier et les collectivités d'outre-mer (...). Toute autre collectivité territoriale est créée par la loi (...). Dans les conditions prévues par la loi, ces collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences".

Le principe de légalité

L'article L. 532-4 du code général de la fonction publique prévoit que les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. En application de ce principe de légalité, une collectivité territoriale ou un établissement public ne peut donc pas créer une prime "originale", c'est à dire qui ne correspond à aucun texte réglementaire.

Une exception à ce principe existe toutefois. En effet conformément à l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique, le législateur a estimé que les primes et indemnités existant antérieurement à la promulgation de cette loi sont considérées comme des droits acquis, quand bien même ils ne sont pas prévus par un texte réglementaire. En outre, une amélioration des conditions de versement ou des montants constituerait un avantage nouveau et est donc illégal, à moins que cela ait été prévu dans la délibération d'origine.

Le principe d'égalité

Le principe d'égalité correspond à l'obligation de traiter également les personnes placées objectivement dans des situations identiques.

Dès lors qu'un régime indemnitaire a été instauré au profit des agents d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, le principe d'égalité s'applique par catégories de personnels. Il concerne tous les agents relevant du statut général des fonctionnaires territoriaux, titulaires ou stagiaires, mais aussi agents contractuels de droit public.

Le principe de parité

L'assemblée délibérante doit respecter les limites imposées par le principe de parité, c'est-à-dire que les dispositions applicables aux fonctionnaires de l'État constituent un plafond au-delà duquel l'assemblée délibérante ne peut aller.

Ainsi, le principe de parité constitue un plafond mais non pas un objectif d'équivalence entre les fonctions publiques : si ce principe oblige à ne pas aller au-delà des avantages de ceux qui sont attribués aux fonctionnaires, les collectivités et établissements peuvent par contre subordonner le bénéfice du régime indemnitaire à des conditions plus strictes que celles qui sont applicables aux fonctionnaires de l'État.

Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 définit pour chaque cadre d'emplois de la FPT un corps de référence de la FPE.

Par exemple, le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux correspond au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer.

Fonction Publique Territoriale Cadre d'emplois	Fonction Publique de l'État Corps équivalent
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)

4. Les acteurs du régime indemnitaire

L'assemblée délibérante

Il appartient à l'assemblée délibérante de décider de la mise en place ou de la modification d'un régime indemnitaire dans la structure, par le biais d'une délibération.

La délibération doit fixer :

- la nature des éléments indemnitaires ;
- leurs conditions d'attribution (cadre d'emplois/grades bénéficiaires, périodicité, critères éventuels de modulation du montant individuel...) ;
- leurs montants moyens ;
- les crédits ouverts (seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus).

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant détermine les conditions d'attribution de chaque avantage indemnitaire et peut définir, en vertu de cette compétence, des critères de modulation individuelle. Il peut :

- s'aligner sur les éventuels critères prévus par le texte réglementaire de référence ;
- mettre en place des critères, lorsque le texte réglementaire de référence n'en prévoit pas ;
- définir des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'Etat, en s'attachant à ce que la structure générale des textes pris en référence soit respectée.

L'autorité territoriale

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer le montant individuel applicable à chaque agent, en respectant le cadre fixé par la délibération ; des arrêtés d'attribution individuelle doivent être notifiés aux intéressés.

Les bénéficiaires

En l'absence de précision dans la délibération relative au régime indemnitaire, tous les fonctionnaires stagiaires et titulaires de la structure peuvent en bénéficier.

Les agents contractuels de droit public peuvent également percevoir le régime indemnitaire de la collectivité ou de l'établissement, si la délibération le prévoit expressément.

Les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires) sont exclus du régime indemnitaire.

Concernant les agents contractuels de droit privé (CAE, emploi d'avenir, contrat d'apprentissage, etc.), le juge administratif censure la délibération qui étend le régime indemnitaire à cette catégorie d'agents (CAA Douai, 30 décembre 2003, Préfet de l'Oise, n°01DA00168). En effet, il considère que les dispositions relatives au régime indemnitaire ne peut leur être applicable car ces agents sont régis par les règles de droit privé (Code du travail) et non par le statut de la FPT. Ainsi, sauf dispositions textuelles expresses contraires, aux termes de la jurisprudence du juge administratif, les agents contractuels de droit privé sont exclus de l'application du régime indemnitaire de la structure.

Le Comité Social Territorial (CST)

L'article L. 253-5 du code général de la fonction publique prévoit que les CT sont consultés pour avis sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents. L'avis du CT est préalable à la délibération de l'organe délibérant.

Les différents contrôles

Le contrôle se fait également :

- par le représentant de l'Etat (services du contrôle de légalité) : contrôle de la délibération qui fixe le régime indemnitaire de la structure ;
- par le comptable : contrôle des arrêtés fixant le montant individuel applicable à chaque fonctionnaire ; la délibération visée du contrôle de légalité doit être transmise en tant que pièce justificative.

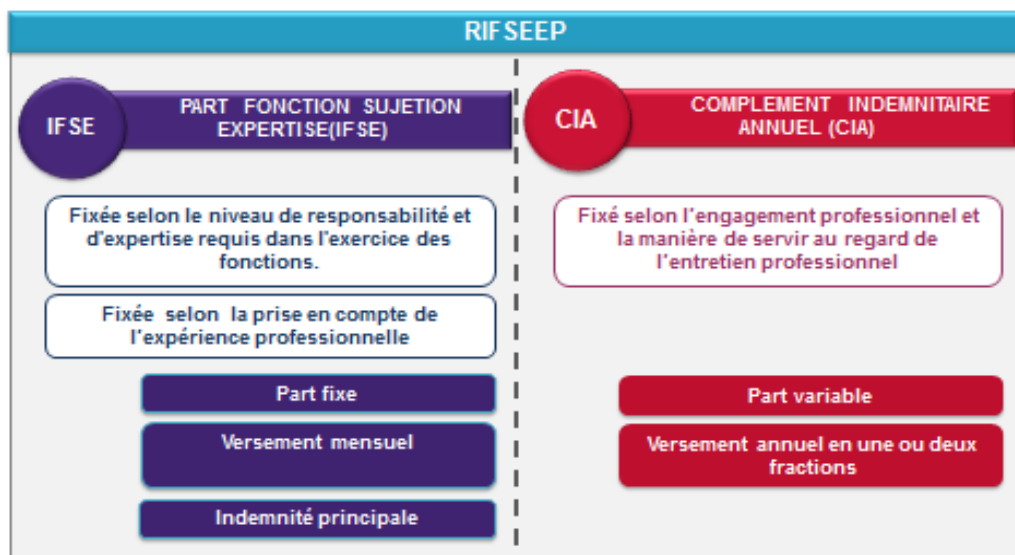
Application du RIFSEEP dans la FPT

(articles 1, 6, 7, 8 et 9 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Dans un but de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Cette prime comporte ainsi deux volets :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.



Des arrêtés fixent la liste des corps et emplois bénéficiant de cette prime. Cette nouvelle prime est donc transposable dans la FPT dès la parution des textes réglementaires donnant des équivalences entre la Fonction Publique de l'État (FPE) et la FPT. Chaque cadre d'emplois bénéficie de ce régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence à l'État.

Toutes les filières et les cadres d'emplois sont concernés par le RIFSEEP hormis :

- les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels qui sont exclues du RIFSEEP ;
- les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique qui, sous réserve de parution de nouveaux textes, ne seront pas concernés par le RIFSEEP.

*Les références de tous les arrêtés d'application sont prévues sur le site internet : **RIFSEEP : calendrier de mise en place.***

Lors de la première application du RIFSEEP, il est prévu que le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire lié aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, soit conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur prévu par cet article ne semble pas s'imposer à la FPT.

Toutefois, les organes délibérants des collectivités territoriales et établissements publics **peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait** en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Le RIFSEEP se substitue de droit à la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) et à l'Indemnité Forfaitaire Représentative de Sujétions et de Travaux Supplémentaires versée aux conseillers socio-éducatifs et assistants socio-éducatifs (IFRSTS) qui sont supprimées au 31 décembre 2015.

La transposition du RIFSEEP est donc plus urgente (ou juridiquement plus contraignante) pour les agents bénéficiant actuellement de ces primes abrogées : elles pourront être maintenues à titre transitoire mais devront être remplacées par le RIFSEEP sous un délai raisonnable.

L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)

(articles 2 et 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Le montant de l'IFSE 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 corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception font référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets. Concernant la technicité, l'expertise.

, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Les sujétions particulières correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté ministériel.

Les groupes de fonctions sont formellement déconnectés du grade et de la personne. Toutefois, le poste confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont celui-ci est titulaire.

Par ailleurs, les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le "groupe 1" devant être réservé aux postes les plus exigeants.

Schématiquement, et sous réserve de spécificités particulières, il est recommandé de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

Exemple pour la catégorie A, donc 4 groupes au maximum :

- groupe 1 : direction générale ;
- groupe 2 : chef de pôle ;
- groupe 3 : chef de service avec encadrement ;
- groupe 4 : chef de service sans encadrement, chargé de mission, ...

Exemple pour la catégorie B, donc 3 groupes au maximum :

- groupe 1 : chef de service ;
- groupe 2 : adjoint au chef de service ;
- groupe 3 : expertise.

Exemple pour la catégorie C, donc 2 groupes au maximum :

- groupe 1 : chef d'équipe, fonction opérationnelle spécialisée, ... ;
- groupe 2 : agent d'accueil, fonction opérationnelle, ...

Il est néanmoins possible de créer un nombre de groupes plus importants (ex. 3 groupes en catégorie C) pour répondre à des situations particulières.

En effet, les collectivités ne sont pas tenues par le nombre de groupes de fonctions définis pour la FPE.

Le montant de l'IFSE a vocation à être réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le réexamen, qui peut se faire lors de l'entretien professionnel, ne veut pas dire augmentation de l'IFSE.

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue la nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire.

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique.

Elle repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences ;
- l'approfondissement des savoirs ;
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Elle doit cependant être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon.

Le versement de l'IFSE est mensuel. Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, la périodicité mensuelle ne semble pas s'imposer à la FPT.

Un guide explicatif concernant la méthodologie de répartition des agents par groupe de fonctions ainsi que la définition de l'expérience professionnelle est disponible sur le site internet :

RIFSEEP, guide pratique à l'usage des collectivités territoriales ou établissements publics.



Le complément indemnitaire annuel (CIA)

(article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Par une circulaire en date du 13 avril 2017, le Préfet de la région Occitanie vient préciser les modalités de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la fonction publique territoriale. En particulier, la circulaire précise que **l'organe délibérant est obligé, dans la délibération instaurant le RIFSEEP, de fixer un montant de CIA, de déterminer les critères d'attribution et de fixer la périodicité du paiement.**

Si la détermination du montant de CIA est obligatoire, son versement reste facultatif et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

(circulaire 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).

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel (décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014). Les critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel et validés par le CT devront donc se rapprocher des critères liés au versement du CIA. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

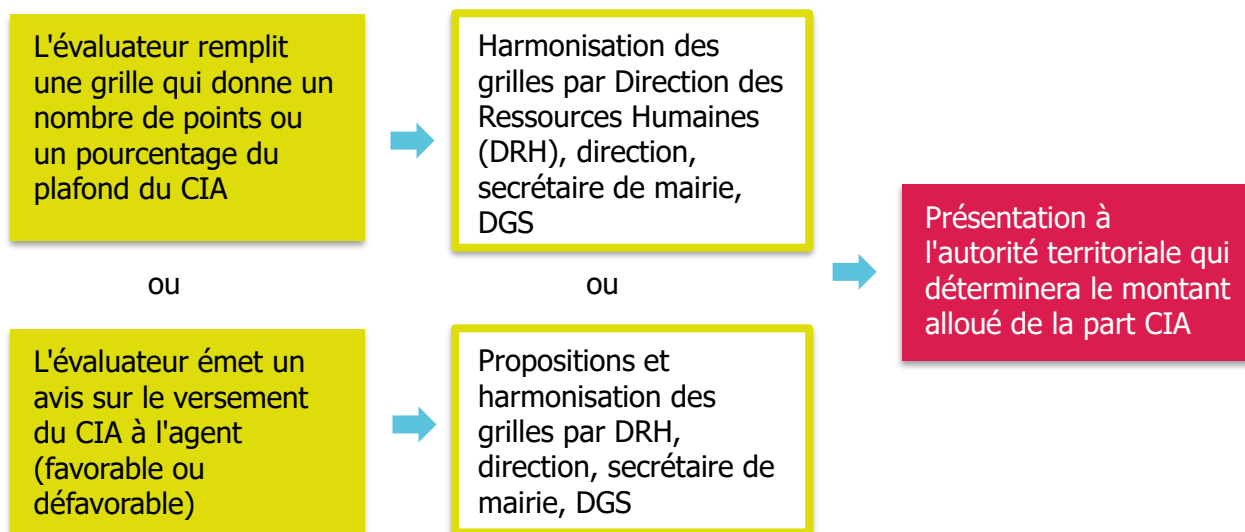
- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Pourront ainsi être prises en compte :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- sa capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- son implication dans les projets du service ;
- sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Rien ne fait obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel.

La procédure de versement du CIA peut être schématisée ainsi, en tenant compte des enveloppes budgétaires prédéterminées par chaque structure :



Le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total. La prise en compte des résultats individuels a donc été minorée dans le cadre de ce nouveau dispositif par rapport notamment au régime de la PFR.

Il est ainsi préconisé que le CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les c cadres d'emplois relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

Néanmoins, au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, ces préconisations ne semblent pas s'imposer à la FPT. Toutefois, il conviendra de veiller à ce que la part liée au CIA soit moins importante que la part liée à l'IFSE.

Le CIA peut être versé en une ou deux fractions, soit un versement annuel ou semestriel. Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, cette périodicité ne semble pas s'imposer à la FPT.

Montants réglementaires

Les arrêtés ministériels fixant le nombre de groupes de fonction fixent également les montants minimaux et les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions. Néanmoins, au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, les montants minimaux ne semblent pas s'imposer à la FPT.

De même, aux titres du principe de parité et du principe de libre administration des collectivités territoriales, la répartition des montants maximaux pour chaque part ne semble pas s'imposer à la FPT ; en effet, seul le total annuel ne doit pas être dépassé.

Cadre d'emplois	Groupe	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Total annuel en €
Administrateurs	Groupe 1	63 000	15 750	78 750
	Groupe 2	57 200	14 300	71 500
	Groupe 3	51 200	12 800	64 000
	Groupe 4	45 400	11 350	56 750
Conservateurs du patrimoine	Groupe 1	46 920	8 280	55 200
	Groupe 2	40 290	7 110	47 400
	Groupe 3	34 450	6 080	40 530
	Groupe 4	31 450	5 550	37 000
Conservateurs de bibliothèques	Groupe 1	34 000	6 000	40 000
	Groupe 2	31 450	5 550	37 000
	Groupe 3	29 750	5 250	35 000
Attachés de conservation du patrimoine Bibliothécaires	Groupe 1	29 750	5 250	35 000
	Groupe 2	27 200	4 800	32 000
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	16 720	2 280	19 000
	Groupe 2	14 960	2 040	17 000
Médecins	Groupe 1	43 180	7 620	50 800
	Groupe 2	38 250	6 750	45 000
	Groupe 3	29 495	5 205	34 700
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens	Groupe 1	49 980	8 820	58 800
	Groupe 2	46 920	8 280	55 200
	Groupe 3	42 330	7 470	49 800



Ingénieurs en chef	Groupe 1	57 120	10 080	67 200
	Groupe 2	49 980	8 820	58 800
	Groupe 3	46 920	8 280	55 200
	Groupe 4	42 330	7 470	49 800
Attachés Secrétaires de mairie	Groupe 1	36 210	6 390	42 600
	Groupe 2	32 130	5 670	37 800
	Groupe 3	25 500	4 500	30 000
	Groupe 4	20 400	3 600	24 000
Directeur d'établissements d'enseignement artistique	Groupe 1	38 021	6 710	44 731
	Groupe 2	33 737	5 954	39 691
	Groupe 3	26 775	4 275	31 050
	Groupe 4	21 420	3 780	25 200
Conseillers des APS	Groupe 1	31 600	5 576	37 176
	Groupe 2	24 800	4 376	29 176
Sages-femmes Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux Cadres de santé paramédicaux Puéricultrices cadre de santé	Groupe 1	25 500	4 500	30 000
	Groupe 2	20 400	3 600	24 000
Psychologues	Groupe 1	25 500	4 500	30 000
	Groupe 2	20 400	3 600	24 000
Ingénieurs	Groupe 1	46 920	8 280	55 200
	Groupe 2	40 290	7 110	47 400
	Groupe 3	36 000	6 350	42 350
	Groupe 4	31 450	5 550	37 000
Conseillers socio-éducatifs	Groupe 1	25 500	4 500	30 000
	Groupe 2	20 400	3 600	24 000
Éducateurs de jeunes enfants	Groupe 1	14 000	1 680	15 680
	Groupe 2	13 500	1 620	15 120
	Groupe 3	13 000	1 560	14 560
Rédacteurs	Groupe 1	17 480	2 380	19 860



Animateurs Éducateurs des APS	Groupe 2	16 015	2 185	18 200
	Groupe 3	14 650	1 995	16 645
Assistants socio-éducatifs Puéricultrices Infirmiers en soins généraux Masseur- kinésithérapeute et orthophoniste Pédicure-podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthoptiste, technicien de laboratoire médical, manipulateur d'électroradiologie médicale, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien	Groupe 1	19 480	3 440	22 920
	Groupe 2	15 300	2 700	18 000
Techniciens paramédicaux Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux Infirmiers territoriaux Auxiliaires de puériculture Aides-soignants	Groupe 1	9 000	1 230	10 230
	Groupe 2	8 010	1 090	9 100
Techniciens	Groupe 1	19 660	2 680	22 340
	Groupe 2	18 580	2 535	21 115
	Groupe 3	17 500	2 385	19 885
Adjoint administratifs Adjoint d'animation Opérateurs des APS ATSEM Agents sociaux Adjoint du patrimoine Adjoint techniques Agents de maitrise Adjoint techniques des établissements d'enseignement Auxiliaire de soins	Groupe 1	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	10 800	1 200	12 000

Concernant les agents logés par nécessité absolue de service, les montants sont différents :

Cadre d'emplois	Groupe	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Total annuel en €
Ingénieurs en chef	Groupe 1	42 840	10 080	52 920
	Groupe 2	37 490	8 820	46 310
	Groupe 3	35 190	8 280	43 470
	Groupe 4	31 750	7 470	39 220
Ingénieurs	Groupe 1	32 850	8 280	41 130
	Groupe 2	28 200	7 110	35 310
	Groupe 3	25 190	6 350	31 540
	Groupe 4	22 015	5 550	27 565
Directeur d'établissements d'enseignement artistique	Groupe 1	28 516	6 710	35 226
	Groupe 2	25 303	5 954	31 257
	Groupe 3	20 081	4 275	24 356
	Groupe 4	16 065	3 780	19 845
Conservateurs du patrimoine	Groupe 1	25 810	8 280	34 090
	Groupe 2	22 160	7 110	29 270
	Groupe 3	18 950	6 080	25 030
	Groupe 4	17 298	5 550	22 848
Attachés Secrétaires de mairie	Groupe 1	22 310	6 390	28 700
	Groupe 2	17 205	5 670	22 875
	Groupe 3	14 320	4 500	18 820
	Groupe 4	11 160	3 600	14 760
Conseillers des APS	Groupe 1	28 800	5 082	33 882
	Groupe 2	23 000	4 058	27 058
Rédacteurs Animateurs Éducateurs des APS	Groupe 1	8 030	2 380	10 410
	Groupe 2	7 220	2 185	9 405
	Groupe 3	6 670	1 995	8 665
Techniciens	Groupe 1	13 760	2 680	16 440
	Groupe 2	13 005	2 535	15 540
	Groupe 3	12 250	2 385	14 635



Techniciens paramédicaux Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux Infirmiers territoriaux Auxiliaires de puériculture Aides-soignants	Groupe 1	5 150	1 230	6 380
	Groupe 2	4 850	1 090	5 940
Adjointes administratifs Adjointes d'animation Opérateurs des APS ATSEM Agents sociaux Adjointes du patrimoine Adjointes techniques Agents de maîtrise Adjointes techniques des établissements d'enseignement Auxiliaire de soins	Groupe 1	7 090	1 260	8 350
	Groupe 2	6 750	1 200	7 950

Cumuls possibles

(article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014)

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de certaines indemnités.

Les exceptions à cette règle de non-cumul doivent être limitées et répondre à des problématiques très spécifiques.

Elles figurent de manière exhaustive dans l'article 1 de l'arrêté interministériel du 27 août 2015 à savoir les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

L'IFSE est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n°61-467 du 10 mai 1961 et n°88-1084 du 30 novembre 1988) ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier (décret n°2002-857 du 3 mai 2002) ;
- l'indemnité pour service de jour férié (décret n°2002-856 du 3 mai 2002) ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (arrêté ministériel du 19 août 1975) ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit (décret n°2008-1205 du 20 novembre 2008) ;
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social (décret n°92-7 du 2 janvier 1992) ;
- l'indemnité d'astreinte (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité de permanence (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité d'intervention (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002) ;

Ainsi que :

- les primes régies par l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services (décrets n°2012-624 et n°2012-625 du 3 mai 2012) ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret n°88-631 du 6 mai 1988) ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (décret n°86-252 du 20 février 1986) ;
- la prime « Grand âge » (décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020) ;
- la prime exceptionnelle COVID-19 (décrets n°2020-570 du 14 mai 2020 et n°2020-711 du 12 juin 2020).

Procédure de mise en place

Conformément à l'article L. 253-5 du code général de la fonction publique, les comités sociaux territoriaux sont consultés pour avis sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

Après avoir reçu l'avis, l'assemblée délibérante acte par délibération la mise en place ou la refonte d'un régime indemnitaire dans la structure.

Il appartient enfin à l'autorité territoriale de déterminer le montant individuel applicable à chaque agent, en respectant le cadre fixé par la délibération ; des arrêtés d'attribution individuelle doivent être notifiés aux intéressés.

Une des conditions de réussite à la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire est la participation et l'information des agents. En effet, avant de soumettre le projet au CST, il est recommandé soit de faire participer les agents à la détermination "dirigée" des critères soit d'uniquement le présenter aux agents en leur expliquant le motif d'une refonte et les objectifs recherchés par l'autorité territoriale. A cette occasion, l'autorité territoriale peut préciser clairement ce qu'elle attend de ses agents (la satisfaction des usagers, la qualité du service public rendu, ...).

La politique participative de coopération pratiquée au sein de la structure pourrait à nouveau accompagner la conduite du changement de régime indemnitaire.

Il serait important de s'assurer que chaque agent ait compris le principe de variabilité et, lors de la présentation du nouveau régime indemnitaire, expliquer des simulations très concrètes de variation de salaire d'une année sur l'autre à la suite de l'évaluation annuelle (absentéisme, objectifs non atteints, ...).

L'encadrement intermédiaire constitue également un vecteur de communication auprès des agents. C'est pourquoi il est nécessaire que ce dernier soit impliqué en amont et bien informé des nouvelles règles d'attribution du régime indemnitaire.

La transparence des règles et des critères de gestion vis à vis des syndicats, des organes paritaires et des agents, est une condition de succès de la mise en place d'un régime indemnitaire.



COORDINATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'OCCITANIE