

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

RIFSEEP

Guide pratique

mis à jour en septembre 2019

téléchargeable sur le site www.cdg40.fr



CENTRE DE GESTION
de la FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

SOMMAIRE

- Fiche 1** Composition des groupes de travail mis en place par le CDG40 dans le cadre du RIFSEEP
- Fiche 2** Le RIFSEEP : rappel de réglementation
- Fiche 3** Les différentes étapes relatives à la mise en place du RIFSEEP avant, pendant, après
- Fiche 4** L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
élaboration des groupes de fonctions : méthodes, outils et exemples
- Fiche 5** La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE
méthodes et outils
- Fiche 6** Le complément indemnitaire annuel (CIA)
méthodes et outils
- Fiche 7** Cas pratique - exemple
- Fiche 8** Modèles : délibérations et arrêtés
- Fiche 9** Accompagnement du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes pour la mise en oeuvre du RIFSEEP
modalités et tableau

EDITO

A partir du 1er janvier 2017, la généralisation du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), imposera aux collectivités territoriales de modifier le régime indemnitaire versé à leurs agents.

A l'heure où nos collectivités sont confrontées à de fortes contraintes financières ainsi qu'à d'importants bouleversements de la carte territoriale, cette réforme statutaire peut être perçue comme une difficulté supplémentaire à surmonter pour nos équipes.

Et c'est une réalité : ce nouvel outil est complexe avec son organisation en « modules » (un tronc commun, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (l'IFSE), et le complément indemnitaire annuel (CIA) accompagné d'un dispositif optionnel : l'éventuelle prise en compte de l'expérience professionnelle).

Cependant, cette nouvelle obligation peut aussi être considérée comme une opportunité à saisir : la mise en place du RIFSEEP pourra être l'occasion de « rafraîchir » les régimes indemnitaires versés aux agents de nos collectivités. La mise en œuvre du RIFSEEP permettra en effet de simplifier le maquis des primes versées, de clarifier et, pourquoi pas, d'équilibrer nos pratiques en matière de rémunération indemnitaire.

Le RIFSEEP a aussi été conçu pour faire de la fonction de chaque agent la principale clef du régime indemnitaire et réduire la part liée aux résultats (bien moindre que dans la prime de fonctions et de résultats par exemple). Cette orientation va nécessiter un travail de préparation technique (cotation des postes, création de groupes de fonctions).

La mise en place du RIFSEEP va donc nécessiter que nous menions en amont dans nos collectivités une série de réflexions stratégiques et techniques : quels objectifs lui assignons-nous (simple reconduction du régime indemnitaire antérieur ou, au contraire, outil de mobilisation des agents) ?

Quelle cotation des postes mettons-nous en place ? Quelles modulations individuelles introduisons-nous ? Quelle place donnons-nous à l'absentéisme dans ce dispositif ?

Soucieux d'accompagner les collectivités landaises dans leurs réflexions préalables et dans la construction de leur nouveau régime indemnitaire, le CDG 40 publie ce document « RIFSEEP, guide pratique » qui déroule pas à pas et en pratique la procédure à mettre en œuvre.



Le Président,
Jean-Claude Deyres

Avant-propos

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé :

- D'une prime principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- D'une prime accessoire, le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le fonctionnement du RIFSEEP modifie en profondeur le fonctionnement des primes et indemnités existant jusqu'alors, passant, pour l'IFSE, d'une logique de cadre d'emplois ou de grades à une logique de postes, de fonctions ; de son côté, le CIA est lié en principe aux résultats de l'évaluation professionnelle.

L'objectif de ce guide pratique, en l'absence à ce jour de circulaire ministérielle spécifique à la fonction publique territoriale, est :

- d'accompagner les collectivités territoriales dans la mise en place de l'IFSE (voir fiches 4 et 5) et du CIA (voir fiche 6), notamment, dans la constitution des groupes de fonctions, du choix des critères, d'une méthodologie, de la prise en compte ou non de l'expérience professionnelle, etc.
- de mettre l'accent sur les différentes questions que chaque collectivité territoriale devra se poser lors du passage au RIFSEEP
- d'apporter des éclairages et des conseils

Pour travailler en amont sur ces différents points, et appréhender les problématiques, le Centre de gestion de la FPT des Landes a constitué, au cours du 1er semestre 2016, des groupes de travail par strate de nombres d'agents :

- un groupe collectivités de moins de 10 agents
- un groupe collectivités comprenant entre 10 et 50 agents
- un groupe collectivités de plus de 50 agents

La liste des membres présents dans ces groupes de travail figure au présent dossier.

Chaque étape de la mise en place du RIFSEEP a fait l'objet de discussions dans ces groupes de travail.

Les exemples et les conseils qui sont donnés dans ces fiches sont le fruit de ces débats.

Pour les collectivités territoriales qui souhaiteraient se voir accompagner dans ces démarches par les services du centre de gestion, des prérequis sont nécessaires : un formulaire retraçant l'état des lieux du régime indemnitaire à compléter par la collectivité et à renvoyer au CDG sera indispensable pour débiter le travail d'étude conjointe (voir fiche 9).

Composition des groupes de travail mis en place par le CDG40 dans le cadre du RIFSEEP

Membres présents au titre des collectivités de moins de 10 agents

Céline DARTIGUELONGUE	Commune de Laglorieuse
Cyrille GRAMOND	Commune de Saint-Loubouer
Julien DAYRE	Commune d'Aurice
Sandra FORSANS	Commune d'Horsarrieu
Karine PECASTAING	Commune de Cagnotte
Bertrand DESPAUX	Commune de Clermont
Céline ASSAOUI	Commune d'Estibeaux
Nelly FARGUES	Commune de Poyanne
Yannick LAPEYRE	Commune de Préchacq-les-Bains

Membres présents au titre des collectivités comprenant entre 10 et 50 agents

Bénédicte REBEYROTTE	Commune de Sabres
Angélique CAPDEVIELLE	Communauté de communes du pays Tarusate
Marie-Claire DEYTS	Communauté de communes Côte Landes Nature
Vincent DUCES	Commune d'Hinx
Damien DARBAT	Communauté de communes Coteaux et vallées des Luys
Véronique BOUDEY	Commune de Mugron
Lorène LAPOTRE	Commune de Pontonx-sur-l'Adour
Yves SERVETO et Leïla HAJJI	Commune de Tartas
Nathalie GOIN	Syndicat intercommunal eau et assainissement du Marensin
Cécile LAFFARGUE	Agence landaise pour l'informatique (ALPI)
Nathalie DAGUERRE	Commune de Lit-et-Mixe

Membres présents au titre des collectivités de plus de 50 agents

Aurélie CROS	Communauté de communes Marenne Adour Côte Sud - CIAS
Fabien TACHON	Commune de Morcenx
Annick MARIOLAN	Commune de Biscarrosse
Isabelle DELVART	Commune de Castets
Jean-Marc JEGOU	Syndicat de traitement et de collecte des ordures ménagères Côte sud des Landes
Christine MIGUEL	Centre communal d'action sociale de Mimizan - EHPAD
Caroline LAFAGE, Carole MARSAN et Virginie HUTIN	Mont de Marsan Agglomération – Commune de Mont de Marsan
Philippe DUCOS	Mont de Marsan Agglomération – Commune de Mont de Marsan
Martine HONTABAT	Communauté d'agglomération du Grand Dax – Commune de Dax
Sandrine LASSOUREILLE	Centre communal d'action sociale de Capbreton
Sylvie CACHEUX	Communauté de communes du pays d'Orthe - CIAS
Pascal NAUD / Mireille JUNCA	Commune de Saint-Pierre-du-Mont
Sophie OYARZUN	Conseil départemental des Landes
	Commune de Sanguinet

Rappel de la réglementation : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Références

- Article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de 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'Etat
- 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'Etat
- Arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 et du 16 juin 2017 et du 7 décembre 2017
- Circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la Fonction publique d'Etat (FPE)

Ce régime indemnitaire a vocation :

- à s'appliquer (sauf exceptions) à tous les fonctionnaires de l'Etat et aux fonctionnaires territoriaux appartenant à des cadres d'emplois assimilés aux corps de l'Etat concernés
- à se substituer (sauf exceptions) à tous les régimes indemnitaires existants notamment à l'IAT, l'IFTS, l'IEMP, la prime de fonctions et de résultats (PFR) ainsi qu'à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS)

Entrée en vigueur du RIFSEEP

Initialement, le décret du 20 mai 2014 susvisé prévoyait la généralisation du dispositif RIFSEEP au 1er janvier 2017.

Le décret modificatif n°2016-1916 et l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 ont supprimé ce calendrier d'application en instaurant un nouvel échéancier en plusieurs temps.

La mise en œuvre de ce nouveau calendrier nécessite toutefois la publication d'arrêtés ministériels.

Les listes présentées ci-dessous précisent :

- D'une part, les cadres d'emplois pouvant à ce jour bénéficier du RIFSEEP
- D'autre part, le calendrier prévisionnel d'application pour les autres cadres d'emplois.

Les bénéficiaires du RIFSEEP à ce jour

A ce jour, le RIFSEEP est applicable aux fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et aux agents contractuels de droit public appartenant aux cadres d'emplois suivants :

Filière administrative

- Administrateur (Arrêté du 29 juin 2015)
- Attaché (Arrêtés du 15 décembre 2015, du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015)
- Secrétaire de mairie (Arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015)
- Rédacteur (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
- Adjoint administratif (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)

Filière technique

- Ingénieur en chef (Arrêté du 14 février 2019)
- Agent de maîtrise (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)
- Adjoint technique (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)

Filière médico-sociale

- Médecin (Arrêté du 13 juillet 2018)
- Biologiste, vétérinaire et pharmacien (Arrêté du 8 avril 2018)
- Conseiller socio-éducatif (Arrêtés du 3 juin 2015, du 18 et du 22 décembre 2015)
- Assistant socio-éducatif (Arrêtés du 3 juin 2015 et 17 décembre 2015)
- Agent social (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)

- Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Arrêté du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)

Filière animation

- Animateur (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
- Adjoint d'animation (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)

Filière sportive

- Educateur des activités physiques et sportives (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
- Opérateur des activités physiques et sportives (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)

Filière culturelle

- Conservateur du patrimoine (Arrêté du 7 décembre 2017)
- Conservateur de bibliothèque (Arrêté du 14 mai 2018)
- Bibliothécaire (Arrêté du 14 mai 2018)
- Attaché de conservation du patrimoine (Arrêté du 14 mai 2018)
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (Arrêté du 14 mai 2018)
- Adjoint du patrimoine (Arrêté du 30 décembre 2016)

Fiche 2 Rappel de la réglementation : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
page 3/12

Le calendrier prévisionnel d'entrée en vigueur pour les autres cadres d'emplois sous réserve de la publication d'arrêtés ministériels

Cadre d'emplois concernés	Date d'entrée en vigueur prévisionnelle du RIFSEEP	Observations
Filière technique		
Ingénieurs (n'est pas concerné ici le cadre d'emplois des ingénieurs en chef - voir tableau précédent)	Date théorique au 1er janvier 2020	Dans l'attente de la publication d'un arrêté
Technicien territorial	Date théorique au 1er janvier 2020	Dans l'attente de la publication d'un arrêté

Cadre d'emplois concernés	Date d'entrée en vigueur prévisionnelle du RIFSEEP	Observations
Filière sociale		
Psychologue	Date théorique au 1er juillet 2017	Dans l'attente de la publication d'un arrêté
Educateur de jeunes enfants	Date théorique au 1er janvier 2017	Dans l'attente de la publication d'un arrêté

Fiche 2 Rappel de la réglementation : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Liste exhaustive des cadres d'emplois exclus à ce jour du RIFSEEP mais dont la réglementation prévoit un réexamen possible au plus tard le 31 décembre 2019

Cadre d'emplois concernés
Filière sportive Conseillers des activités physiques et sportives
Filière sociale Cadre de santé paramédical Cadre de santé infirmier et technicien paramédicaux (cadre d'emplois en voie d'extinction – décret statut particulier de 2003) Infirmier en soins généraux (Sous réserve de confirmation, les textes étant peu clairs en la matière) Sage-femme Puéricultrice cadre de santé (décret statut particulier de 1992) Puéricultrice (cadre d'emplois en voie d'extinction – décret statut particulier de 1992) Puéricultrice (nouveau cadre d'emplois – décret statut particulier de 2014) Technicien paramédical Infirmier (catégorie B) Moniteur-éducateur et intervenant familial Auxiliaires de soins Auxiliaires de puériculture
Filière culturelle Directeur d'établissement d'enseignement artistique Professeur d'enseignement artistique Assistant d'enseignement artistique
Filière technique – établissements d'enseignement Adjoint technique des établissements d'enseignement

A noter que les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels ne relèvent pas du RIFSEEP. Les primes et indemnités actuellement versées leur sont donc, en l'état actuel des textes, maintenues.

Ce calendrier échelonné complexifie le travail des collectivités dans la mise en place du RIFSEEP.

Deux choix peuvent alors être envisagés pour les collectivités employant des agents dont les cadres d'emplois ne peuvent pas être bénéficiaires à ce jour du RIFSEEP :

- Soit ne délibérer que pour les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP. Les autres cadres d'emplois continuent donc à bénéficier des primes et indemnités sur la base des dispositions définies par les délibérations en vigueur
- Soit, et c'est la solution privilégiée et conseillée par le Centre de gestion des Landes, délibérer globalement pour l'ensemble des cadres d'emplois existant dans la collectivité en distinguant ceux relevant du RIFSEEP de ceux non soumis pour l'instant. Ce choix permet pour les collectivités d'aborder la question du régime indemnitaire de manière globale et de permettre une approche harmonisée et équitable entre les agents (même structure de groupes de fonctions, même critères appliqués,...). Le Centre de gestion tient à la disposition des collectivités un modèle de délibération adapté.

Conseil :

Il est recommandé de mettre en place le RIFSEEP le plus rapidement possible dans la mesure où certaines primes (IAT, IEMP, IFTS,...) ne peuvent plus en principe être versées.

A retenir :

Le choix de l'application du RIFSEEP aux agents contractuels de droit public devra être mentionné explicitement dans la délibération.

Les composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte :
 - d'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions
 - d'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique : nouveauté majeure du dispositif
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.
Afin de tenir compte des dernières évolutions réglementaires, les collectivités doivent désormais délibérer obligatoirement sur les deux parts du RIFSEEP : IFSE et CIA

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

Le montant de l'IFSE est déterminé :

- d'une part, compte tenu des fonctions exercées par l'agent
- d'autre part, par la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent

L'IFSE est axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions

Détermination des critères et constitution des groupes de fonctions

Pour déterminer le montant de l'IFSE alloué à chaque agent, les fonctions occupées par les agents sont réparties dans des groupes de fonctions. Dans la fonction publique d'Etat, les groupes de fonctions sont répartis au regard de trois types de critères professionnels :

- L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et suivi des dossiers ou de conduite de projets)
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Dans la fonction publique territoriale, en vertu du principe de libre administration, ces critères ne s'imposent pas aux collectivités territoriales. Les collectivités peuvent faire le choix de s'y référer pour constituer leurs groupes de fonctions ou s'appuyer sur d'autres critères. Toutefois, elles ne pourront pas établir des critères étrangers aux fonctions, comme par exemple ceux liés à la manière de servir.

A noter, que si certaines fonctions font déjà l'objet d'une compensation (astreintes par exemple), elles ne peuvent pas être retenues dans l'élaboration des groupes de fonctions.

Fiche 2 Rappel de la réglementation : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) page 6/12

En ce qui concerne le nombre de groupes de fonctions, la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 applicable à la fonction publique d'Etat recommande de constituer au plus :

- 4 groupes pour les catégories A
- 3 groupes pour les catégories B
- 2 groupes pour les catégories C

Cette répartition ne s'impose pas dans la fonction publique territoriale.

- La taille de la collectivité va peser sur le nombre de groupes de fonctions à créer
- Chaque poste de la collectivité doit être réparti dans un groupe de fonctions
- La répartition des groupes de fonctions ne s'impose pas aux collectivités qui peuvent choisir de répartir par catégorie, par cadre d'emplois, etc.
- Les groupes de fonctions sont hiérarchisés et le groupe 1 doit être réservé aux postes les plus à responsabilités ou les plus exigeants
- Il est nécessaire de mettre en place une méthode et des outils de hiérarchisation des postes pour construire les groupes de fonctions. Il est conseillé de s'appuyer sur les fiches de poste et l'organigramme

Détermination des montants par groupe de fonctions

L'assemblée délibérante fixe librement les plafonds annuels pour chaque groupe de fonctions dans la limite des montants maxima prévus pour les agents de l'Etat.

Les collectivités pourront décider que les agents appartenant à un même groupe de fonctions :

- bénéficient du même montant
- ou bénéficient de montants différents sous réserve de la mise en place de critères de modulation

Les montants sont censés être hiérarchisés d'un groupe à l'autre.

Des montants plafonds spécifiques sont prévus pour les agents dotés d'un logement de fonction par nécessité absolue de service.

A noter que l'assemblée délibérante est tenue de fixer les plafonds annuels de l'IFSE et du CIA pour chaque groupe de fonctions dans la limite du seul plafond global annuel.

Ainsi et sur cette base, l'assemblée délibérante pourra décider d'instaurer par exemple des montants maxima d'IFSE qui seraient supérieurs aux montants maxima réglementaires tant que le plafond global annuel, CIA compris, n'est pas dépassé.

Attribution individuelle

L'autorité territoriale détermine, par arrêté individuel, le montant d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu des dispositions prévues dans la délibération.

Périodicité de versement

Les collectivités choisissent par délibération la périodicité du versement (mensuel, trimestriel, semestriel, annuel).

L'IFSE peut tenir compte de l'expérience professionnelle, nouveauté majeure du dispositif

L'IFSE peut être modulée en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

En l'absence de définition réglementaire, l'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances assimilées par l'agent.

Elle ne doit pas être confondue avec l'ancienneté (qui se matérialise par les avancements d'échelon) ou la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de l'expérience professionnelle peut être envisagée par la mise en place de critères propres dont les modalités pratiques seront définies par délibération.

Exemples de critères qui pourraient être retenus :

- Les formations suivies. L'indicateur d'évaluation correspondrait au nombre de jours suivis, nombre de stages réalisés, etc.
- Capacité à exploiter son expérience. On peut choisir l'indicateur : diffusion de son savoir à autrui, etc.

Ainsi, l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen qui tient compte de l'expérience professionnelle.

Pour la fonction publique d'Etat, le réexamen de l'IFSE peut intervenir :

- En cas de changement de groupe de fonctions
- En cas de changement de poste à l'intérieur d'un même groupe de fonctions
- En cas de changement de grade suite à promotion
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Pour la fonction publique territoriale, il appartient à l'assemblée délibérante de décider si l'IFSE peut évoluer ou non en fonction de l'expérience professionnelle.

La circulaire ministérielle applicable à la fonction publique d'Etat indique que deux ans au minimum sont nécessaires à un agent pour s'approprier l'ensemble des missions, il n'est donc pas souhaitable d'envisager une modulation de l'IFSE avant cette période.

2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Au même titre que l'IFSE, le CIA doit être mis en place au moment de l'instauration du RIFSEEP par l'assemblée délibérante. Le caractère facultatif ne vaut qu'au moment de l'attribution individuelle, l'autorité territoriale ayant la possibilité ou non de l'octroyer, selon les critères retenus par la collectivité.

Le versement du CIA tient compte en principe de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés au moment de l'évaluation professionnelle. Pour ne pas dénaturer l'esprit du texte, il est recommandé de lier le versement du CIA à l'évaluation professionnelle des agents. A ce titre, pour justifier ou moduler le versement du CIA, il conviendrait d'utiliser tout ou partie des critères utilisés pour l'entretien professionnel. Ces éléments doivent figurer dans la délibération.

Fiche 2 Rappel de la réglementation : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Détermination des montants par groupe de fonctions

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le plafond annuel du CIA par groupe de fonctions dans la limite des montants maxima prévus pour les agents de l'Etat.

A noter que l'assemblée délibérante est tenue de fixer les plafonds annuels de l'IFSE et du CIA pour chaque groupe de fonctions dans la limite du seul plafond global annuel.

Ainsi et sur cette base, l'assemblée délibérante pourra décider d'instaurer par exemple des montants maxima d'IFSE qui seraient supérieurs aux montants maxima réglementaires tant que le plafond global annuel, CIA compris, n'est pas dépassé.

Le CIA ayant un caractère complémentaire, il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP.

La circulaire ministérielle applicable à la fonction publique d'Etat préconise que le CIA ne dépasse pas :

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

Ces pourcentages ne s'imposent pas aux collectivités, toutefois, pour respecter l'esprit du texte, il est recommandé de ne pas trop s'en éloigner.

Attribution individuelle

Le montant du CIA pouvant être attribué par arrêté de l'autorité territoriale à l'agent est compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Périodicité de versement

Les collectivités choisissent par délibération la périodicité du versement (mensuel, trimestriel, semestriel, annuel).

Le CIA peut être versé selon une périodicité différente de celle de l'IFSE. Dans la mesure où le CIA est lié en principe à l'évaluation professionnelle, il est tout à fait possible de le verser en une seule fois en fin d'année ou au début de l'année suivante après l'entretien professionnel.

3. Montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA (voir tableau ci-après)

Les montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA sont fixés par arrêté ministériel.

Les collectivités et établissements publics territoriaux ne doivent pas dépasser le plafond global annuel applicable au corps de l'Etat concerné.

A noter que pour les corps de l'Etat, la réglementation prévoit des montants minima annuels d'IFSE pour chaque groupe de fonctions : ces montants minima ne s'imposent pas dans la fonction publique territoriale.

Cadres d'emplois	Montants annuels maxima de l'IFSE	Montants annuels maxima du CIA	Montants annuels globaux maximum
------------------	-----------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Administrateurs

Groupe 1	49980 €	8820 €	58800 €
Groupe 2	46920 €	8280 €	55200 €
Groupe 3	42330 €	7470 €	49800 €

Attachés territoriaux et secrétaires de mairie

Groupe 1	36210 €	6390 €	42600 €
Groupe 2	32130 €	5670 €	37800 €
Groupe 3	25500 €	4500 €	30000 €
Groupe 4	20400 €	3600 €	24000 €

Pour les agents de ces cadres d'emplois bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité de service

Groupe 1	22310 €	6390 €	28700 €
Groupe 2	17205 €	5670 €	22875 €
Groupe 3	14320 €	4500 €	18820 €
Groupe 4	11160 €	3600 €	14760 €

Conseillers socio-éducatifs

Groupe 1	19480 €	3440 €	22920 €
Groupe 2	15300 €	2700 €	18000 €

Conservateurs du patrimoine

Groupe 1	46920 €	8280 €	55200 €
Groupe 2	40290 €	7110 €	47400 €
Groupe 3	34450 €	6080 €	40530 €
Groupe 4	31450 €	5550 €	37000 €

Pour les agents de ce cadre d'emplois bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité de service

Groupe 1	25810 €	8280 €	34090 €
Groupe 2	22160 €	7110 €	29270 €
Groupe 3	18950 €	6080 €	25030 €
Groupe 4	17298 €	5550 €	22848 €

Rédacteurs, animateurs et éducateurs des APS

Groupe 1	17480 €	2380 €	19860 €
Groupe 2	16015 €	2185 €	18200 €
Groupe 3	14650 €	1995 €	16645 €

Pour les agents de ces cadres d'emplois bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité de service

Groupe 1	8030 €	2380 €	10410 €
Groupe 2	7220 €	2185 €	9405 €
Groupe 3	6670 €	1995 €	7865 €

Assistants socio-éducatifs

Groupe 1	11970 €	1630 €	13600 €
Groupe 2	10560 €	1440 €	12000 €

Adjoint administratifs, adjoints d'animation, ATSEM, agents sociaux, opérateurs des APS, agents de maîtrise, adjoints techniques et adjoints du patrimoine

Groupe 1	11340 €	1260 €	12600 €
Groupe 2	10800 €	1200 €	12000 €

Pour les agents de ces cadres d'emplois bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité de service

Groupe 1	7090 €	1260 €	8350 €
Groupe 2	6750 €	1200 €	7950 €

Cadres d'emplois	Montants annuels maxima de l'IFSE	Montants annuels maxima du CIA	Montants annuels globaux maximum
Ingénieurs en chef			
Groupe 1	57120 €	10080 €	67200 €
Groupe 2	49980 €	8820 €	58800 €
Groupe 3	46920 €	8280 €	55200 €
Groupe 4	42330 €	7470 €	49800 €
Pour les agents du cadre d'emplois des ingénieurs en chef bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service			
Groupe 1	42840 €	10080 €	52920 €
Groupe 2	37490 €	8820 €	46310 €
Groupe 3	35190 €	8280 €	43470 €
Groupe 4	31750 €	7470 €	39220 €
Médecins			
Groupe 1	43180 €	7620 €	50800 €
Groupe 2	38250 €	6750 €	45000 €
Groupe 3	29495 €	5205 €	34700 €
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens			
Groupe 1	49980 €	8820 €	58800 €
Groupe 2	46920 €	8280 €	55200 €
Groupe 3	42330 €	7470 €	49800 €
Conservateurs de bibliothèque			
Groupe 1	34000 €	6000 €	40000 €
Groupe 2	31450 €	5550 €	37000 €
Groupe 3	29750 €	5250 €	35000 €
Bibliothécaires et attachés de conservation du patrimoine			
Groupe 1	29750 €	5250 €	35000 €
Groupe 2	27200 €	4800 €	32000 €
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques			
Groupe 1	16720 €	2280 €	19000 €
Groupe 2	14960 €	2040 €	17000 €

Cumul avec d'autres indemnités

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature, liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par la réglementation. Elles ont vocation à se substituer (sauf exceptions), à tous les régimes indemnitaires existants (notamment IAT, IFTS, IEMP, prime de fonctions et de résultats (PFR) ainsi que l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS)).

Le RIFSEEP peut, cependant, être cumulé avec :

- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés (toutes filières) les
- indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, etc.)
- la prime de responsabilité attribuée à certains agents se trouvant sur des emplois de direction
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- L'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement, etc.)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle, etc.)

Le RIFSEEP peut également être cumulé avec l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (dans ce cas les plafonds du RIFSEEP sont minorés) ou avec l'occupation d'un logement à titre précaire avec astreinte.

Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur

Au moment du passage au RIFSEEP, le maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu antérieurement par l'agent est garanti dans la fonction publique d'Etat.

Ce montant prend en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. Ainsi, pour les agents de l'Etat, l'intégralité de ce montant antérieur est maintenue dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

Toutefois, compte tenu du principe de libre administration, cette disposition ne s'impose pas au sein de la fonction publique territoriale.

Les collectivités ont donc le choix de maintenir ou non le régime indemnitaire antérieur perçu par leurs agents lors du passage au RIFSEEP.

Fiche 2 Rappel de la réglementation : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Procédure de mise en place du RIFSEEP

Etapes préparatoires préalables à l'instauration du nouveau régime indemnitaire (cf. fiche 3)

Rôle du Comité technique

Le comité technique est saisi pour avis sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition. Sa saisine est préalable à la décision de l'assemblée délibérante.

Rôle de l'assemblée délibérante

Après avis du comité technique, l'assemblée délibérante doit adopter une délibération instituant le RIFSEEP.

La délibération est à adapter aux spécificités de chaque collectivité ou établissement public, elle doit fixer :

- les groupes de fonctions
 - les plafonds applicables par groupe de fonctions pour l'IFSE et pour le CIA (la somme des deux plafonds ne peut pas excéder le plafond global annuel fixé par arrêté ministériel)
 - les critères utilisés permettant de déterminer le système d'attribution du RIFSEEP
-
- Critères retenus pour la constitution des groupes de fonctions : niveau de responsabilité, sujétions particulières, etc.
 - Le cas échéant, critères retenus dans l'appréciation de l'expérience professionnelle pour le réexamen et la revalorisation de l'IFSE : compétences acquises, exploitation de ses connaissances, etc.
 - Critères liés au CIA : en adéquation avec les critères pris en compte pour l'évaluation professionnelle : efficacité, atteinte des objectifs, etc.
(Il est conseillé d'utiliser les mêmes critères que ceux utilisés pour l'évaluation professionnelle).

Les différentes étapes de la mise en œuvre du RIFSEEP

En préalable : partir de l'existant

Faire un état des lieux du régime indemnitaire appliqué dans la collectivité :

- Référencer toutes les délibérations relatives au versement des primes et indemnités quelles que soient les modalités
- Lister toutes les primes et indemnités versées (IAT, IEMP, ISS, PSR, etc. y compris celles versées à titre exceptionnel), les cadres d'emplois ou grades bénéficiaires, les montants moyens annuels fixés, les modalités de versement (mensuel, trimestriel, semestriel, annuel) ainsi que les critères d'attribution (si des critères avaient été délibérés, exemples : niveau de responsabilité, manière de servir, absentéisme pour maladie, etc.)
- Déterminer, pour chaque agent, y compris les agents contractuels, l'ensemble des primes et indemnités versées individuellement en s'appuyant sur les arrêtés individuels d'attribution et sur les bulletins de salaire d'une année entière
- A partir de cet état récapitulatif, s'interroger sur la politique indemnitaire appliquée dans la collectivité

L'objectif du régime indemnitaire actuel est-il :

- D'attribuer le même montant à tous les agents quels que soient leurs grades et/ou leurs fonctions ?
- D'attribuer du régime indemnitaire à certains agents seulement ? Quels critères sont alors mis en avant pour justifier cet écart de traitement (le niveau de responsabilité ? le mérite ?)
- D'attribuer un régime indemnitaire à tous les agents sur la base de montants différents justifiés par des critères objectifs ?

Fixer de manière claire la volonté politique en matière indemnitaire dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme. Plusieurs possibilités :

- Conserver l'existant
- Ou profiter de cette réforme pour une mise à plat du régime indemnitaire
- Conserver les montants de régime indemnitaire versés et les répartir au sein de l'IFSE et du CIA
- Ou intégrer la totalité des montants versés dans l'IFSE, le montant réservé au titre du CIA venant en sus

Les étapes liées à l'élaboration

Pour la mise en œuvre de l'IFSE (cf. fiche 4) :

Pour la constitution des groupes de fonctions :

- Lister pour chaque poste présent dans la collectivité toutes les fonctions exercées en s'appuyant notamment sur l'organigramme et les fiches de poste, ce qui suppose que ces documents doivent être à jour
- Déterminer les critères qui vont servir de référence à la constitution des groupes de fonctions (l'encadrement, la technicité, les sujétions particulières, etc.)

Cette phase est essentielle pour déterminer la ligne de la politique indemnitaire de la collectivité :

- Que souhaite-t-on privilégier comme critères ?
- Que souhaite-t-on valoriser pour les agents ?
- A titre d'exemples : l'encadrement et le management ? La technicité nécessaire à l'exercice des fonctions ? Plusieurs critères peuvent être combinés.

De la même manière :

- Souhaite-t-on attribuer une IFSE similaire à chaque catégorie (A, B et C) sans distinction de filière ou de cadre d'emplois ou au contraire prévoir une IFSE propre à chaque catégorie hiérarchique ou à chaque cadre d'emplois avec dans ce cas à chaque fois une déclinaison des groupes de fonctions par cadre d'emplois ?
 - Il sera nécessaire de s'interroger sur la volonté ou non d'attribuer à tous les agents relevant d'un même groupe de fonctions un régime indemnitaire identique ou au contraire modulable sur la base de critères objectifs. Les critères retenus pour la constitution des groupes de fonctions pourront à ce niveau également servir à moduler l'IFSE entre les agents d'un même groupe.
- Sur la base des critères retenus, constituer les groupes de fonctions
 - Fixer les montants maxima annuels propres à chaque groupe de fonctions dans la limite des montants maxima réglementaires
 - Déterminer les modalités de versement

Fiche 3 Les différentes étapes de la mise en œuvre du RIFSEEP

page 3/4

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle comme élément de réexamen de l'IFSE versée à un agent (cf. fiche 5) _____

- Se positionner sur le choix ou non de retenir l'expérience professionnelle acquise tout au long de la carrière d'un agent comme paramètre d'une revalorisation de l'IFSE
- Si le choix est de retenir l'expérience professionnelle, il conviendrait de définir précisément :
 - La notion d'expérience professionnelle ainsi que les critères et éventuellement les indicateurs qui vont permettre de déterminer à quel moment ce paramètre peut être appliqué à un agent
 - Les modalités de revalorisation : à quel moment procède-t-on à un réexamen de l'IFSE au titre de l'expérience professionnelle (tous les ans ? Application des mêmes modalités que celles prévues pour les agents de la fonction publique de l'Etat ?)
 - La revalorisation pratiquée (exemple : fixation d'un pourcentage de majoration)

Pour la mise en œuvre du CIA (cf. fiche 6) : _____

- Se positionner sur la place réservée au CIA :
 - les montants de primes et indemnités versés sont-ils répartis entre l'IFSE et le CIA ? (Avantage : maîtrise de l'enveloppe financière réservée au régime indemnitaire ; inconvénient : pas de possibilité de garantir les montants antérieurs versés en raison d'un risque de perte liée à l'application des critères retenus pour le CIA)
 - les montants versés sont-ils intégralement transposés dans l'IFSE auquel cas une enveloppe complémentaire doit être dédiée au CIA (avantage : garantie des montants antérieurs versés aux agents; inconvénient : augmentation de l'enveloppe indemnitaire)Ce choix peut correspondre à un état existant du régime indemnitaire lorsque des critères liés par exemple à la manière de servir, à l'atteinte des objectifs étaient déjà appliqués.
- Pour la mise en place le CIA, il conviendrait de définir précisément les modalités de mise en œuvre :
 - Les critères d'attribution : pour plus de cohérence et pour ne pas s'éloigner de l'esprit du texte qui veut que le CIA, dans la FPE, soit lié à l'évaluation professionnelle, les mêmes critères que ceux appliqués pour l'entretien professionnel pourraient être retenus (ou du moins une partie).
 - Les montants maxima retenus dans la limite des montants maxima réglementaires
 - Les modalités de versement

Dispositions communes à l'IFSE et au CIA : _____

De manière générale, il conviendra de se positionner, dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP sur des dispositions de portée générale, notamment au regard de l'existant :

- Situation du régime indemnitaire pour les agents contractuels de droit public (application du même régime indemnitaire que pour les agents fonctionnaires ? Application d'un pourcentage ? Lier l'octroi des primes à la notion d'emploi permanent ou non ? A une condition d'ancienneté ?)
- Fixer de manière claire pour l'IFSE et le CIA, le sort du régime indemnitaire en cas de congés de maladie au sens large (cf. note d'information du CDG 40 « Le maintien du régime indemnitaire pendant les congés pour raison de santé)

La phase opérationnelle

Après ce travail d'élaboration de l'IFSE et du CIA, l'ensemble des éléments retenus devront :

- Etre soumis au préalable à l'avis du comité technique (projet de délibération, procédure et critère retenus pour l'élaboration des groupes de fonctions, le cas échéant, critères retenus pour une modulation des montants individuels au sein d'un même groupe de fonctions, etc. Le cas échéant critères et modalités retenus pour un réexamen de l'IFSE pour tenir compte de l'expérience professionnelle et modalités et critères de mise en œuvre du CIA, etc.)
- Faire l'objet d'une délibération de l'assemblée délibérante
- Puis d'arrêtés individuels d'attribution de l'autorité territoriale

Pour un passage réussi du régime indemnitaire existant au RIFSEEP, il est indispensable d'associer à ce travail de réflexion, dans la mesure du possible, les organisations syndicales et d'informer avant sa mise en place concrète les agents en leur expliquant la méthode et les choix retenus.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (l'IFSE) L'élaboration des groupes de fonctions : méthodes, outils et exemples

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis du poste.

Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions. Un groupe de fonctions doit regrouper tous les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quel que soit le grade.

Il appartient à chaque assemblée délibérante de créer ses propres groupes de fonctions. La présente fiche a pour objectif d'accompagner les collectivités dans la mise en place de l'IFSE.

Un préalable indispensable : l'état des lieux du régime indemnitaire existant

Réaliser un état des lieux exhaustif du régime indemnitaire existant dans la collectivité est un préalable indispensable avant tout travail sur le RIFSEEP.

Cet état des lieux va permettre, outre de disposer d'un inventaire de toutes les primes versées, agent par agent, indemnité par indemnité, de mettre en exergue :

- Les éventuels écarts entre les agents
- La justification ou non de ces écarts par la présence de critères objectifs

A partir de là, les élus vont pouvoir fixer les orientations qu'ils souhaitent donner en matière de politique indemnitaire en ayant plusieurs possibilités, à savoir :

- Transposer l'existant en l'état
- Profiter de la mise en place de ce nouveau dispositif pour gommer les écarts qui ne seraient pas justifiés par des critères objectifs
- Réformer partiellement, ou en totalité, l'existant

Supports à la réalisation de cet état des lieux : il sera effectué sur la base des délibérations existantes, des arrêtés individuels d'attribution des primes et indemnités et des bulletins de salaire.

La création des groupes de fonctions

Rappel : l'IFSE repose sur les postes des agents ; elle est donc déconnectée du grade détenu. Son montant dépendra du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Il convient de classer tous les postes de la collectivité et les répartir dans différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels qui auront été retenus.

Les différentes étapes présentées ci-après sont destinées à proposer un modus operandi sur la mise en place de l'IFSE.

Pour les collectivités qui souhaiteraient conserver un régime indemnitaire équivalent à celui déjà en place, il sera indispensable, à chaque étape, de faire un aller-retour entre l'état des lieux du régime indemnitaire et les projets de groupes de fonctions pour vérifier, notamment à propos des montants, si le nouveau dispositif est opérant.

Compte tenu du fonctionnement de chaque collectivité et du choix des élus, le travail sur l'IFSE et plus globalement sur le RIFSEEP pourra être entrepris par un comité de pilotage composé à la fois d'élus, d'agents en charge du service des ressources humaines ou du secrétaire de mairie auquel pourront être associés des agents d'autres services, des représentants du personnel, etc.

De la même manière, il est également indispensable pour une acceptation du RIFSEEP par tous les agents qu'ils soient tenus informés soit au fur et à mesure, soit à l'issue, des choix retenus (critères professionnels, groupes de fonctions, positionnement des postes dans les groupes de fonctions, etc.).

Plusieurs exemples de groupes de fonctions sont exposés en annexe à titre indicatif, exemples qui pourront être repris tels quels par les collectivités ou modifiés selon les besoins.

Le choix de la méthodologie dans l'élaboration des groupes de fonctions

En l'état actuel des textes, aucune méthodologie n'est donnée par la réglementation aux collectivités territoriales pour constituer leurs groupes de fonctions.

Chaque collectivité doit donc déterminer sa propre méthodologie.

L'objectif est de fixer une méthode simple, claire et non chronophage.

Il ressort des groupes de travail que la méthode la plus simple et la plus objective est de partir :

- De l'organigramme de la collectivité : il va servir à déterminer le positionnement des postes les uns par rapport aux autres
- Des fiches de poste des agents : elles vont permettre de référencer en détail les fonctions attachées à chaque poste, les niveaux de technicité requis, les sujétions éventuelles, etc.
- Ces documents doivent donc être à jour dès le début de la démarche
Ils vont servir de base de travail pour référencer tous les postes et toutes les fonctions exercées par les agents dans la collectivité et permettre, in fine, par comparaison, de constituer les groupes de fonctions.
Bien entendu, chaque collectivité est libre du choix de la méthodologie pour constituer ses groupes de fonctions.

Conseil :

Il est impératif de s'attacher aux postes et aux fonctions et non aux agents se trouvant sur ces postes.

Le choix des critères servant de base à la création des groupes de fonctions

Les fonctions occupées par les agents dans une collectivité sont réparties dans des groupes de fonctions au regard de critères professionnels. Les groupes de fonctions doivent donc regrouper les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire.

Cette phase est essentielle pour la mise en place de l'IFSE.

Conseil :

Le choix des critères retenus détermine les fonctions que la collectivité souhaite valoriser à travers le versement de l'IFSE (fonctions d'encadrement, niveau de technicité, etc.). C'est une étape qu'il ne faut donc pas négliger.

Les collectivités territoriales disposent d'une grande liberté dans le choix des critères pour constituer les groupes de fonctions.

Elles peuvent se baser sur :

- Tous les critères appliqués dans la fonction publique d'Etat ¹
- Une partie seulement de ces critères
- Des critères propres à la collectivité

A noter qu'elles ne pourront pas, par contre, établir des critères étrangers aux fonctions, comme par exemple ceux liés à la manière de servir. De tels critères pourront en revanche conditionner le versement du complément indemnitaire annuel (cf. fiche 6). De la même manière, l'expérience professionnelle ne devra pas être prise en compte comme critère de placement dans un groupe de fonctions (cf. fiche 5).

Conseil :

Pour les collectivités disposant déjà d'un régime indemnitaire, le choix des critères va dépendre du fonctionnement actuel du régime indemnitaire et de la réponse apportée à cette question : que souhaite-t-on faire lors du passage au RIFSEEP : transposer l'existant ? Mettre à plat ou « réformer » le régime indemnitaire ?

1 Critères appliqués dans la fonction publique d'Etat :
• 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

Il ressort des débats lors des groupes de travail que seuls certains critères prévus pour la fonction publique d'Etat ont été retenus, à savoir :

- Prioritairement, l'encadrement et la coordination

Ces critères ont pour mérite d'être objectifs et « universels ». Privilégier dans l'octroi du régime indemnitaire la fonction d'encadrement ou de coordination est tout à fait justifiable et explicable. Ces critères peuvent tout à fait être affinés. A titre d'exemple, il est tout à fait possible pour le critère d'encadrement de distinguer les postes n'encadrant que quelques agents de ceux encadrant toute une équipe.

A noter que pour certains membres des groupes de travail, le critère de l'encadrement n'était pas jugé opportun. Les critères de coordination, de pilotage de projet, le niveau de responsabilité et la transversalité ont été privilégiés.

- La technicité puis l'expertise exigées par le poste
- Enfin l'existence de sujétions particulières. A noter que si ces sujétions font déjà l'objet dans la collectivité d'une indemnisation cumulable avec le RIFSEEP, elles ne pourront pas être prises en compte pour la constitution des groupes de fonctions.

Quelles sujétions particulières?

A titre d'exemples, ont été retenues par les membres des groupes de travail les sujétions suivantes :

- Les contraintes horaires (temps de travail haché), les conditions temporelles de travail (travail isolé, de nuit, etc.)
- La simultanéité des tâches, la polyvalence (attention sur le choix de cette sujétion qui a fait débat : à partir de quand considère-t-on qu'un poste est polyvalent ? N'est-ce pas inhérent à certains emplois ?)
- Le niveau de qualification et de connaissance du poste
- Les facteurs de perturbation
- Les référents (tuteur, technique, logiciels, etc.)
- L'itinérance (notamment pour les postes d'aide à domicile)

A retenir : critères objectifs pertinents pour le CDG40 :

- L'encadrement et la coordination
- La technicité
- Les sujétions particulières

A retenir :

- Ne pas démultiplier les critères : 3 ou 4 critères suffisent à construire des groupes de fonctions
- Choisir des critères objectifs, simples, précis, justifiables (les moins sujets à polémique) et explicables aux agents (positionnement de leur poste dans un groupe de fonctions)
- La lisibilité des critères retenus contribue à l'acceptation du système par les agents

Le choix de la répartition des groupes de fonctions

La répartition des groupes de fonctions est laissée à la libre appréciation des collectivités.

Elle peut se faire, notamment :

- en distinguant les catégories hiérarchiques A, B et C
Cette répartition s'adresse aux collectivités qui souhaiteraient de manière uniforme appliquer le même régime indemnitaire aux agents d'une même catégorie hiérarchique sans tenir compte de la filière dont relèvent les agents
Exemple : des agents de catégorie C des filières administrative et technique appartiendraient aux mêmes groupes de fonctions
- en distinguant les cadres d'emplois

Dans l'absolu, il semblerait possible d'opérer une répartition sans distinction de catégories hiérarchiques A, B et C ou de cadres d'emplois mais uniquement sur la base des seules fonctions attachées aux postes; cette solution pourrait au final s'avérer contraire au principe statutaire et difficile à mettre en oeuvre d'un point de vue pratique.

Le choix de la répartition va dépendre :

- Du nombre d'agents dans la collectivité
- De l'organigramme
- Du régime indemnitaire existant : la répartition actuelle se base-t-elle sur les catégories hiérarchiques, les cadres d'emplois, etc. ? Existe-t-il des différences par filière ? Par cadre d'emplois ? Souhaite-t-on conserver ces écarts ?

A retenir :

Il ressort des groupes de travail que la répartition la plus répandue est une répartition par catégorie hiérarchique A, B, C sans distinction de cadre d'emplois

Le nombre de groupes de fonctions

Dans la fonction publique d'Etat, les postes sont répartis selon un nombre défini de groupes de fonctions :

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

Il semble possible, en l'absence de dispositions contraires à ce jour, que les collectivités territoriales fixent un nombre de groupes de fonctions différent.

Conseil :

- Limiter le nombre de groupes de fonctions sous peine de créer « des usines à gaz »
- Le nombre de groupes de fonctions va dépendre du nombre d'agents dans la collectivité

La hiérarchisation des groupes de fonctions

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

A titre d'exemples, les groupes de fonctions, pour la catégorie C, pourront se décliner dans des grilles comme suit :

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1
C2

Le placement des postes dans un groupe de fonctions

Chaque poste de la collectivité doit être affecté à un groupe de fonctions.

Cette étape sera considérée comme aboutie lorsqu'il pourra être vérifié que la hiérarchisation des postes lors de leur placement dans les groupes de fonctions est cohérente à la fois entre les niveaux hiérarchiques (cohérence verticale) et entre les services (cohérence horizontale).

La différence de positionnement entre les postes doit être explicable et justifiée par les critères professionnels retenus.

Les montants annuels maxima de l'IFSE

Les montants annuels maxima sont fixés par groupe de fonctions par l'assemblée délibérante dans la limite des montants maxima réglementaires (cf. fiche 2 pour connaître les montants maxima réglementaires).

Les montants annuels maxima sont en principe différents d'un groupe de fonctions à l'autre et progressifs dans la hiérarchie des groupes de fonctions.

Les modalités de versement de l'IFSE

Chaque assemblée délibérante fixe librement les périodicités de versement de l'IFSE qui pourra être versée :

- Mensuellement
- Trimestriellement
- Semestriellement
- Annuellement
- En combinant plusieurs périodicités (exemple : une partie versée mensuellement, l'autre en fin d'année)

Ce choix pourra s'inspirer également de la périodicité de versement du régime indemnitaire appliquée actuellement dans la collectivité.

Les cas de suspension de l'IFSE en cas d'absence des agents pour raisons de santé

Les collectivités territoriales devront, lors de la mise en place de l'IFSE, fixer les conditions de maintien ou de réduction de l'IFSE pendant les différents congés de maladie.

Disposant d'une grande latitude en la matière, elles pourront décider :

- soit d'appliquer le dispositif institué pour les fonctionnaires d'Etat
- soit de mettre en place un dispositif différent. L'IFSE pourra être soit maintenue en intégralité, soit réduite (exemples : suit le sort du traitement, mise en place d'un barème dégressif, etc.) soit supprimée. Des situations différentes pourront être fixées en fonction du type de congés de maladie.

A noter que les services de la Préfecture des Landes considèrent, en vertu du principe de parité avec les agents de l'Etat, que le régime indemnitaire doit être supprimé pendant les périodes de congé longue maladie, congé de grave maladie et congé de longue durée.

Conseil :

Le CDG40 recommande toutefois de maintenir le régime indemnitaire en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle et de congé de maternité.

La procédure d'adoption de l'IFSE : avis du comité technique puis délibération

Pour que l'IFSE soit applicable, une consultation préalable du comité technique (CT) doit être organisée. Il devra être saisi pour avis sur la détermination des groupes de fonctions.

La saisine de cette instance est un préalable obligatoire avant la délibération.

La délibération institue les modalités de mise en œuvre de l'IFSE : création des groupes de fonctions, répartition des fonctions type au sein de ces groupes au regard des critères professionnels retenus, montants annuels maxima affectés à chaque groupe de fonctions, etc. (cf. fiche 8, modèle de délibération).

L'attribution individuelle de l'IFSE

Il appartient à l'autorité territoriale d'attribuer le montant individuel de l'IFSE à chaque agent en fonction du groupe de fonctions dans lequel est placé son poste, des montants délibérés et des critères retenus.

Cette attribution individuelle fait l'objet d'un arrêté pris par l'autorité territoriale (cf. modèle, fiche 8).

A retenir :

Lorsqu'un agent change de poste et que ce poste ne relève plus du même groupe de fonctions, un réexamen de l'IFSE, lors de cette mobilité interne, devra être effectué. Ainsi, il serait possible que le montant de l'IFSE soit diminué si le nouveau poste du fonctionnaire est classé dans un groupe de fonctions inférieur.

Exemples de groupes de fonctions pour la mise en place de l'IFSE

Les exemples de groupes de fonctions présentés ci-après sont le résultat du travail de l'ensemble des membres des groupes de travail.

Ils ont été établis sur la base des choix suivants :

- nombre d'agents dans la collectivité (strates retenues : moins de 10 agents, entre 10 et 50 agents, plus de 50 agents)
- par catégorie hiérarchique voire, pour les collectivités de plus de 50 agents, par cadre d'emplois
- critères professionnels retenus :
 - principalement l'encadrement. A noter que dans certaines collectivités, l'agent exerçant les fonctions de secrétaire de mairie n'est pas positionné comme encadrant. Dans ce cas, des critères comme la coordination, le pilotage de projet, le niveau de responsabilité, la transversalité ont été retenus
 - ensuite, la technicité et l'expertise
 - enfin, les sujétions particulières qui ont servi à créer les groupes de fonctions ou à justifier des modulations à l'intérieur d'un même groupe de fonctions

Lors de l'élaboration des groupes de fonctions, une difficulté a été soulevée : que faire des agents se trouvant sur des postes qui n'exercent pas en réalité les fonctions? (Exemple agent de catégorie C exerçant des fonctions de catégorie B). Si le classement des groupes de fonctions est réparti par catégorie hiérarchique, il est possible de créer un groupe de fonctions spécifique (exemple : C1, postes de catégorie C affectés à des fonctions de catégorie B). Inversement, un agent de catégorie B exerçant les fonctions de catégorie C pourra être classé dans le dernier groupe de fonctions de la catégorie B.

Pour des collectivités de moins de 10 agents :

Pour une commune :

1ère hypothèse :

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Secrétaire de mairie
C2	Tous les autres postes de catégorie C avec majoration possible pour certains postes compte tenu des fonctions (prévoir dans ce cas-là des critères de modulation)

Fiche 4 L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.
page 9/15 L'élaboration des groupes de fonctions : méthodes, outils et exemples

2ème hypothèse :

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Secrétaire de mairie
C2	Postes à coordination plus restreinte – encadrement de proximité – postes nécessitant une certaine technicité, liés à des fonctions de conception (ex : responsable du périscolaire, du service technique)
C3	Tous les autres postes

3ème hypothèse :

Catégorie B

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
B1	Secrétaire de mairie

Catégorie C

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Postes à coordination plus restreinte – postes d'encadrement de proximité – postes nécessitant une certaine technicité, liés à des fonctions de conception (ex : responsable du périscolaire, du service technique)
C2	Tous les autres postes

Pour un SIVU à vocation scolaire:

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Poste de responsable de l'accueil périscolaire
C2	Tous les autres postes

Pour des collectivités comptant entre 10 et 50 agents :

Pour une commune

1ère hypothèse :

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Secrétaire de mairie
C2	Postes d'encadrement de proximité
C3	Tous les autres postes avec majoration possible pour l'exercice de certaines fonctions (prévoir dans ce cas-là des critères de modulation)

2ème hypothèse :

Catégorie B

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
B1	Secrétaire de mairie
B2	Responsables de pôle
B3 ¹	Responsables de service
B4	Postes de non encadrants

Catégorie C

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Postes d'encadrement de proximité
C2	Tous les autres postes

3ème hypothèse :

Catégorie A

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
A1	Directeur général des services (DGS)/secrétaire de mairie

Catégorie B

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
B1	Poste d'adjoint au DGS ou à la secrétaire de mairie Responsables de service

¹ Variante : possibilité de fusionner B2 et B3

Fiche 4 L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.
page 11/15 L'élaboration des groupes de fonctions : méthodes, outils et exemples

Catégorie C

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Postes d'encadrement de proximité
C2	Postes de « relais de proximité » – référents
C3 ²	Tous les autres postes

4ème hypothèse :

Catégorie A

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
A1	DGS/secrétaire de mairie

Pas de postes de catégorie B

Catégorie C

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Postes d'encadrement de proximité
C2 ³	Postes de « relai de proximité » – référents
C3	Tous les autres postes

Pour une communauté de communes :

Catégorie A

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
A1	DGS
A2 ⁴	Responsables de service

Catégorie B

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
B1	Responsables de service
B2	Postes de non encadrants

2 et 3 Variante : possibilité de création de seulement 2 groupes de fonctions en catégorie C avec en C2 tous les autres postes avec possibilité de majoration selon l'exercice de certaines fonctions (prévoir critères de modulation).

4 Variante : possibilité de créer un groupe de fonctions A3 : pour les postes de chargé de missions, les non encadrants, ...

Fiche 4 L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.
page 12/15 L'élaboration des groupes de fonctions : méthodes, outils et exemples

Catégorie C

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Postes d'encadrement de proximité
C2	Tous les autres postes

Pour un CIAS :

Catégorie B

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
B1	Responsable du CIAS

Catégorie C

Groupe de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Postes d'encadrement de proximité
C2	Postes d'auxiliaire de vie
C3	Postes d'aides ménagères – portage des repas

Pour des collectivités de plus de 50 agents :

Ces exemples de groupes de fonctions peuvent être appliqués aussi bien à une commune, une communauté de communes, un syndicat de collecte des ordures ménagères, un syndicat des eaux, etc.

Répartition par catégorie hiérarchique :

Catégorie A

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
A1	Directeur général des services (DGS)
A2	Responsables de service (ou référent cadre de santé pour les EHPAD ou adjoint de direction)
A3	Postes requérant une certaine technicité ou soumis à des sujétions particulières Postes de non encadrants Ex : Chargé de missions, de projets,...

Fiche 4 L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.
page 13/15 L'élaboration des groupes de fonctions : méthodes, outils et exemples

Catégorie B

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
B1	Postes d'encadrement
B2 ⁵	Postes requérant une certaine technicité ou soumis à des sujétions particulières ex : poste en charge du budget et/ou de la comptabilité, en charge des marchés publics,...

Catégorie C

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Postes d'encadrement de proximité
C2	Postes soumis à des sujétions ou nécessitant une technicité particulière (ex : référent tuteur, auxiliaire de soins référent dans un EHPAD,...)
C3	Tous les autres postes

Pour un CIAS :

Catégorie A

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
A1 ⁶	Responsables de service

Catégorie B

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
B1	Référents de secteur

Catégorie C

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1 ⁷	Postes d'aide à domicile et portage de repas

⁵ Variante : Possibilité de créer un B3 : postes de non encadrants et postes ne nécessitant pas une technicité ou non soumis à des sujétions particulières

⁶ Variante : possibilité, selon le cas, de créer un groupe A2 pour les postes d'infirmier en privilégiant le critère de la technicité.

⁷ Variante : possibilité, selon le cas, de créer un groupe C1 : gestionnaire de planning et C2 : postes d'aides à domicile

Fiche 4 L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.
page 14/15 L'élaboration des groupes de fonctions : méthodes, outils et exemples

Répartition par catégorie hiérarchique et par cadre d'emplois :

Cadre d'emplois des attachés

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
A1	Directeur général des services
A2	Directeur(s) général(aux) adjoint(s)
A3	Responsables de service
A4	Postes requérant une certaine technicité ou soumis à des sujétions particulières

Cadre d'emplois des rédacteurs

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
B1	Postes d'encadrement
B2	Postes requérant une certaine technicité ou soumis à des sujétions particulières
B3	Postes de non encadrants

Cadre d'emplois des adjoints administratifs

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Postes d'encadrement de proximité
C2	Postes soumis à des sujétions ou nécessitant une technicité particulière
C3	Tous les autres postes

Cadre d'emplois des ingénieurs

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
A1	Directeur des services techniques
A2	<i>En A1 ou en A2 selon que la collectivité souhaite placer le DST au même niveau que le DGS ou le ou les DGA</i>
A3	Responsables de service
A4	Postes requérant une certaine technicité ou soumis à des sujétions particulières

Cadre d'emplois des techniciens

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
B1	Postes d'encadrement
B2	Postes requérant une certaine technicité ou soumis à des sujétions particulières
B3	Postes de non encadrants

Cadre d'emplois des agents de maîtrise

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois
C1	Postes d'encadrement de proximité
C2	Postes soumis à des sujétions ou nécessitant une technicité particulière
C3	Tous les autres postes

A décliner ainsi de suite selon les cadres d'emplois présents dans la collectivité.

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE : méthodes et outils

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans le régime indemnitaire est la nouveauté majeure du dispositif sur le RIFSEEP. Il s'agit d'autant plus d'une particularité que cette notion introduit un critère lié à la personne dans la part du régime indemnitaire qui repose exclusivement sur les fonctions exercées, indépendamment des agents eux-mêmes (IFSE).

Les collectivités qui le souhaitent peuvent ainsi décider de moduler l'IFSE en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise par les agents.

Première étape : nécessité de cerner la définition de l'expérience professionnelle

Il s'agit d'une notion difficile à appréhender, ce que les échanges en groupe de travail sur ce point ont confirmé, faute de définition précise de « l'expérience professionnelle ».

La circulaire ministérielle, qui, pour rappel, ne s'impose pas aux collectivités territoriales, indique que l'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met l'agent à l'épreuve » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

Globalement, l'expérience professionnelle se caractérise par :

- l'élargissement des compétences
- l'approfondissement des savoirs
- la consolidation des connaissances acquises

Elle se distingue de l'ancienneté : la durée de présence sur un poste entre en ligne de compte dans la définition de l'expérience professionnelle mais ne se réduit pas à cette seule appréciation, l'ancienneté se traduisant par l'avancement d'échelon.

Il résulte des groupes de travail que :

- la frontière est jugée ténue entre l'appréciation de l'engagement professionnel et la manière de servir (qui relèvent du CIA) et de l'expérience professionnelle
- il est nécessaire de différencier la prise en compte de l'expérience professionnelle de ce qui est attendu dans la fiche de poste de l'agent (le « requis » minimum)
- pour certaines collectivités, l'expérience professionnelle dépend du registre des compétences et savoir-faire alors que la manière de servir dépend du registre du savoir-être

Généralement, l'expérience professionnelle s'inscrit dans une dynamique de progression ; sa prise en compte dans l'IFSE sert à valoriser la progression de l'agent sur son poste, et se distingue donc des critères liés au recrutement de l'agent (diplômes requis, expérience acquise précédemment, etc.) pour occuper le poste.

Deuxième étape : le choix des critères

Il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer les critères et les indicateurs sur lesquels se fondera l'appréciation de l'expérience professionnelle.

Les critères choisis vont résulter des orientations que souhaite prendre la collectivité en fonction des éléments d'expérience professionnelle qu'elle veut valoriser, en intégrant nécessairement la notion de progression dans l'acquisition de l'expérience professionnelle.

A retenir :

En tout état de cause, il semble pertinent de choisir des critères simples, objectifs, explicables aux agents, et de limiter le nombre de critères, un ou deux maximum avec des indicateurs, sinon il existe un risque de ne plus les maîtriser dans le temps

Exemple de grille de critères possibles

Critères valorisés	Indicateurs
Approfondissement, élargissement et consolidation des savoirs techniques et des pratiques ; montée en compétences	<ul style="list-style-type: none">• nombres d'années passées dans le poste• nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques requises• capacité à diffuser son savoir à autrui
Formations suivies	<ul style="list-style-type: none">• nombre de stages réalisés• restitution du contenu des formations : dans le travail et auprès des collègues• volonté de réaliser des formations
Tutorat	<ul style="list-style-type: none">• transmission du savoir• pédagogie
Parcours professionnel de l'agent : diversité de son parcours ; mobilité, etc.	<ul style="list-style-type: none">• nombre d'années• nombre de postes occupés• nombre de secteurs

Choix des indicateurs

Afin de limiter le risque de subjectivité des indicateurs qualitatifs, il apparaît plus aisé de mixer critères qualitatifs et quantitatifs.

Appréciation des indicateurs

A priori, il conviendrait de se fonder plutôt sur une appréciation littérale à l'image de celle utilisée pour l'entretien professionnel ; nécessité d'une réflexion menée par le supérieur hiérarchique direct et d'une discussion avec les agents.

A retenir :

Ce dernier point résulte des échanges avec les groupes de travail qui estiment que le résultat de l'appréciation sera mieux compris et accepté par les agents, s'ils ont la possibilité d'échanger avec leur supérieur avant la décision finale.

Bien entendu, ce choix relève de la libre administration des collectivités et ne s'impose pas.

Néanmoins, sur la base des critères retenus, il paraît nécessaire d'établir une grille de lecture commune à tous les agents de la collectivité, à compléter par le supérieur hiérarchique direct des agents, qui transmettra ensuite ses propositions à l'autorité territoriale, à qui appartient en tout état de cause la décision finale.

La principale difficulté pour le supérieur hiérarchique va résider dans la nécessité d'objectiver l'appréciation des indicateurs et de la retranscrire à l'autorité territoriale afin qu'il décide en fonction de la grille qui lui est remise de valoriser ou non l'expérience professionnelle.

Là encore, il paraît pertinent que les supérieurs hiérarchiques et l'autorité territoriale puissent échanger avant la décision finale.

De la même manière que pour l'entretien professionnel, il conviendrait que le décideur (le Maire ou le Président) fixe une ligne de conduite aux supérieurs hiérarchiques pour l'établissement de la grille de lecture.

Exemple de grille de lecture simplifiée

Critères valorisés	Indicateurs	Appréciation littérale ¹
Approfondissement, élargissement et consolidation des savoirs techniques et des pratiques ; montée en compétences	<ul style="list-style-type: none"> • nombres d'années passées dans le poste • nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques requises • capacité à diffuser son savoir à autrui 	
Formations suivies	<ul style="list-style-type: none"> • nombre de stages réalisés • restitution du contenu des formations : dans le travail et auprès des collègues • volonté de réaliser des formations 	
Tutorat	<ul style="list-style-type: none"> • transmission du savoir • pédagogie 	
Parcours professionnel de l'agent : diversité de son parcours ; mobilité	<ul style="list-style-type: none"> • nombre d'années • nombre de postes occupés • nombre de secteurs 	

¹ Selon le fonctionnement de la collectivité, et/ou l'organigramme, l'appréciation sera réalisée par le Maire directement s'il est positionné comme le supérieur hiérarchique direct (généralement s'il réalise lui-même les entretiens professionnels), ou par le supérieur hiérarchique direct des agents (secrétaire de mairie ou DGS, responsable de service, etc.).

Troisième étape : déterminer la périodicité

Le décret relatif à la création du RIFSEEP impose un réexamen à minima tous les quatre ans de l'IFSE à l'Etat, mais là encore, cette périodicité ne s'impose pas aux collectivités.

Plusieurs solutions sont envisageables : soit un délai de 2 ans (ou moins), un peu court mais qui permet d'apprécier la valeur professionnelle (en 2 ans, l'agent doit avoir fait ses preuves) ; soit attendre 3 ou 4 ans afin d'alléger la gestion des ressources humaines et de dissocier réellement la prise en compte de l'expérience de l'évaluation professionnelle.

Le choix de la périodicité va dépendre des critères mis en place, de la pertinence d'un délai plus court pour certaines fonctions (postes à responsabilité par exemple), et de la charge financière que pourrait représenter une revalorisation régulière de l'expérience professionnelle.

Il est néanmoins conseillé de renseigner la grille relative aux critères tous les ans pour ne pas alourdir la charge de travail au moment du réexamen (au même moment que le renseignement de la grille de l'entretien professionnel dans un souci de simplification de gestion).

Quatrième étape : déterminer la valorisation

A noter que seul le réexamen de l'IFSE à la périodicité choisie par la collectivité s'impose mais ne l'engage pas à revaloriser son montant, si la situation de l'agent ne le justifie pas.

Sur le caractère réversible ou non de la valorisation

Il résulte des groupes de travail :

- que la réversibilité n'est pas envisageable pour la majorité des collectivités, d'un point de vue politique et humain
- de partir sur un principe de capitalisation, et parvenu en « haut », maintien du montant acquis, solution la plus pertinente pour la majorité des collectivités

Sur le montant versé

- Il peut s'agir d'un montant fixe identique pour tous les agents dès lors qu'ils remplissent les conditions pour en bénéficier
- Le montant peut-être différencié selon le niveau de l'expérience acquise (mise en place d'un barème par points, par exemple). Ce système peut être difficile à apprécier
- Il peut s'agir d'un pourcentage du montant de l'IFSE versée
- Le montant peut être versé sur un rythme au choix de la collectivité ; à noter qu'un versement annuel permettrait plus facilement de donner, le cas échéant, un caractère réversible à la valorisation
- L'assemblée délibérante peut décider, soit de déterminer un montant fixe « gelé » identique pour tous les agents, soit de fixer un barème ou une fourchette, soit de laisser l'autorité territoriale fixer le montant individuel selon les critères déterminés et dans la limite des montants maxima annuels de l'IFSE prévus dans la délibération

Une question demeure non tranchée à ce jour : que faire si l'agent atteint un seuil de compétence dans son poste (montant gelé) et change de fonctions ? Pour la majorité des collectivités membres des groupes de travail, les compteurs sont remis à zéro et l'agent doit de nouveau faire ses preuves et acquérir une nouvelle expérience professionnelle.

A noter que les montants déterminés pour la prise en compte de l'expérience professionnelle doivent être intégrés dans les montants maxima délibérés par groupe de fonction pour l'IFSE.

Le complément indemnitaire annuel : méthodes et outils

Les grands principes

Les dernières évolutions réglementaires imposent désormais la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA).

L'assemblée délibérante a l'obligation d'instaurer les deux parts du RIFSEEP, l'IFSE et le CIA, le caractère facultatif du CIA ne devant s'apprécier qu'au moment de l'attribution individuelle aux agents au regard de l'application des critères retenus par la collectivité.

Le CIA est une « part variable »

Son attribution individuelle doit tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent, évalués dans le cadre de l'entretien professionnel.

Dans la mesure où il est subordonné à l'appréciation professionnelle, il est possible de ne pas reconduire automatiquement le CIA chaque année, son montant peut par principe fluctuer d'une année à l'autre.

Le CIA ? Pour quoi faire ?

Les caractéristiques du CIA (bénéficiaires, montant(s), modalités de versement, etc.) dépendent des objectifs que lui assigne la collectivité : que veut-on en faire ? Par exemple :

- Veut-on gratifier exclusivement les agents les plus méritants, ou, au contraire, verser par principe le CIA au plus grand nombre ?
- Vise-t-on les résultats personnels ou collectifs ? L'atteinte d'objectifs ?
- Veut-on se donner une marge de manœuvre pour faire progresser, plus tard, le régime indemnitaire ?
- Fixera-t-on un montant unique ou bien des plafonds différents selon les catégories hiérarchiques, les grades ?
- Le CIA sera-t-il modulable chaque année tant à la hausse qu'à la baisse ?
- Le CIA tiendra-t-il compte de l'absentéisme ?

A retenir:

Avant de valider définitivement les caractéristiques du CIA à mettre en place, il est souhaitable d'évaluer l'enveloppe financière nécessaire.

Les collectivités devront s'interroger : le régime indemnitaire actuellement versé va-t-il être réparti entre l'IFSE et le CIA ? Ou bien va-t-il être exclusivement intégré dans l'IFSE, le CIA venant en plus ?

Le montant du CIA

Le montant annuel maximum du CIA pour chaque groupe de fonctions est fixé par délibération. Un agent peut percevoir annuellement par arrêté individuel de l'autorité territoriale entre 0 et 100 % du montant voté.

Pour la fonction publique de l'Etat, il est recommandé que le montant 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

Pour respecter l'esprit du texte et conserver au CIA son caractère complémentaire, il est souhaitable pour les collectivités territoriales que la part du CIA dans le RIFSEEP n'excède pas de 50% celle de l'IFSE.

A retenir :

- L'instauration d'une part variable dans le régime indemnitaire nécessite une certaine maturité de la collectivité
- L'attribution de montants trop faibles pourrait vider le CIA de sa signification et de son efficacité managériale
- L'attribution du CIA en fonction de critères personnels ou sociaux sans réel lien avec la manière de servir peut en « parasiter » le sens

Pour le CIA, une enveloppe financière annuelle prédéfinie ou un nombre maximum de bénéficiaires peut être déterminé(e) à l'avance

Critères de versement

Pour ne pas s'éloigner de l'esprit des textes instaurant le RIFSEEP, il est recommandé de lier le versement du CIA aux constats et conclusions de l'entretien professionnel : le détail des critères d'attribution est laissé à la libre appréciation de la collectivité mais ces critères doivent en principe renvoyer à la « manière de servir ».

La collectivité peut retenir tout ou partie des critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent prévus par l'article 4 du décret du 14 décembre 2014 relatif à l'entretien professionnel :

- 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

A retenir:

L'atteinte d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique direct peut constituer un critère d'attribution du CIA. Il peut même être le seul. Ce parti pris nécessite la fixation d'objectifs et d'indicateurs clairs et incontestables, permettant de déterminer sans ambiguïté si les objectifs ont été atteints

La collectivité peut bien entendu retenir d'autres critères relatifs à la manière de servir.
Par exemple :

- Capacité à s'adapter aux exigences du poste
- Qualité de la coopération avec partenaires et interlocuteurs
- La prise d'initiatives, etc.

Il est possible d'utiliser aussi l'appréciation générale littérale sur la valeur professionnelle de l'agent rédigée sur le compte-rendu d'entretien professionnel par le supérieur hiérarchique direct (la « traduction » de cette seule appréciation en critère objectif est parfois difficile).

Tenir compte de l'absentéisme pour le CIA ?

Au même titre que pour l'IFSE, les collectivités territoriales devront, pour le CIA, fixer les conditions de maintien, de réduction ou de suppression pendant les différents congés de maladie (cf. fiche 4).

Le calendrier de versement

Dans la fonction publique territoriale (FPT), le CIA peut être versé sur le rythme déterminé par chaque collectivité (mensuellement, trimestriellement, semestriellement, annuellement).

Il est recommandé de synchroniser le calendrier de réalisation des entretiens professionnels et la procédure d'attribution du CIA.

La date de versement du CIA doit cependant rester en cohérence avec la période de réalisation des entretiens professionnels (éloignée de quelques mois au plus, respectant néanmoins les délais de recours associés à l'entretien).

Conseil :

Entretiens professionnels en novembre, attribution du CIA en mars de l'année suivante

Comment faire, concrètement, le lien entre l'entretien professionnel et l'attribution du CIA?

L'équation managériale n'est pas toujours simple à résoudre : si le décret relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle est sans ambiguïté - l'entretien professionnel relève de la seule responsabilité du supérieur hiérarchique immédiat -, la décision d'attribution du CIA relève au final de la seule décision de l'autorité territoriale. Comment concilier ces deux contraintes ?

Conseil : on peut envisager que l'évaluateur donne d'abord un « avis » (sous quelque forme que ce soit : un nombre de point, un pourcentage, une cotation, etc.). Cet avis peut ensuite, si besoin, faire l'objet d'une harmonisation assurée par l'autorité hiérarchique (direction des ressources humaines, direction générale) traduisant le premier avis en proposition de montants individuels. Enfin, cette proposition peut être validée en l'état ou amendée par l'autorité territoriale. Pour suivre cette procédure, la collectivité peut utiliser un formulaire de compte-rendu d'entretien adapté ou envisager la création d'une fiche de liaison dédiée.

Cas pratique – exemple

Le cas pratique présenté ci-dessous est donné à titre d'exemple et permet une application concrète des dispositions évoquées dans les fiches précédentes.

C'est un cas simple, correspondant à une situation « moyenne », qui, bien entendu, n'est pas représentatif de l'état réel des régimes indemnitaires actuels de chaque collectivité territoriale landaise.

Hypothèse de départ :

Une commune type employant 13 agents à temps complet, à l'exception d'un l'agent en CAE dont le temps de travail est fixé à 20 heures par semaine.

Première étape, l'état des lieux :

Etat des lieux au regard de l'organigramme, des fiches de poste, des délibérations relatives au régime indemnitaire, des arrêtés individuels d'attribution et des bulletins de salaire.

Deux postes de catégorie B :

- 1 rédacteur titulaire - fonctions : secrétaire de mairie – responsable général des services - prime versée : IFTS : 150 € par mois
- 1 technicien titulaire – fonctions : responsable de service technique – encadre les agents du service technique - ISS : 100 € par mois

Les autres agents sont de catégorie C

- Service administratif
 - 1 adjoint administratif titulaire - fonctions : secrétariat et accueil – IAT : 75€ par mois
 - 1 adjoint administratif contractuel de droit public – fonctions : agence postale – pas de régime indemnitaire actuellement
- Service technique
 - 1 adjoint technique principal de 2ème classe titulaire – fonctions : agent polyvalent avec une formation spécifique acquise récemment en électricité – tuteur du CAE - IAT : 75 € par mois
 - 1 adjoint technique titulaire – fonctions : agent assurant l'entretien des es-paces verts et ménage des bâtiments - IAT : 75 € par mois
 - 1 agent recruté en contrat d'accompagnement dans l'emploi - fonctions: entretien des esp-aces verts - pas de régime indemnitaire actuellement
- Service bibliothèque
 - 1 adjoint d'animation titulaire – fonctions : responsable de la bibliothèque municipale et de l'accueil périscolaire – encadre l'agent de bibliothèque et TAP - IAT : 75 € par mois
 - 1 adjoint technique titulaire – fonctions : agent de bibliothèque et TAP - IAT : 75 € par mois
- Service scolaire, cantine et garderie
 - 1 adjoint technique titulaire – fonctions : ATSEM - IAT : 75 € par mois
 - 1 adjoint technique titulaire – fonctions : cantinière - IAT : 75 € par mois
 - 2 adjoints techniques titulaires – fonctions : service des repas et garderie –IAT : 75 € par mois

Constat sur le régime indemnitaire en vigueur :

- régime indemnitaire mensuel assez harmonisé
- pas de régime indemnitaire versé aux agents contractuels de droit public et de droit privé
- pas de critères de modulation liés à la manière de servir, pas de critères liés à certaines sujétions

Volonté des élus de la collectivité pour le nouveau régime indemnitaire :

- transposer le régime indemnitaire actuel en garantissant les montants
- maintenir le versement mensuel
- profiter du passage au RIFSEEP pour valoriser l'exercice de certaines fonctions
- attribuer du régime indemnitaire aux agents contractuels
- valoriser dans une certaine mesure l'expérience professionnelle
- compléter le régime indemnitaire actuel par une prime en lien avec l'évaluation professionnelle
- fixer le sort du RIFSEEP dans le cas des arrêts de travail
- tout cela avec une marge de manœuvre financière très limitée

Deuxième étape : l'élaboration des groupes de fonctions dans le cadre de l'IFSE

- critères professionnels retenus par la collectivité pour construire les groupes de fonctions :
 - l'encadrement,
 - la technicité et l'expertise (suivi des dossiers complexes)
 - les sujétions particulières : tuteur (aucune autre indemnité n'est versée à ce jour par la collectivité pour ces fonctions là), responsabilité lié à la gestion de l'agence postale
- construction des groupes de fonctions
 - le régime indemnitaire de départ étant assez homogène, la répartition des groupes de fonctions est prévue par catégorie hiérarchique

Catégorie B

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois	Montants annuels maxima ¹
B1	Poste de secrétaire de mairie	1800 €
B2	Poste de responsable de service : responsable du service technique	1200 €

Le montant de l'IFSE que percevront les deux agents de catégorie B au titre de l'IFSE reste équivalent à celui perçu antérieurement.

¹ sans prise en compte de l'expérience professionnelle

Catégorie C

2

Groupes de fonctions	Fonctions/postes/emplois	Montants annuels maxima
C1	Postes d'encadrement de proximité : responsable de la bibliothèque municipale et de l'accueil périscolaire	1080 €
C2	Postes soumis à des sujétions particulières : fonctions de tuteur, poste à l'agence postale	960 €
C3	Postes d'exécution : tous les autres postes	900 €

Il sera prévu que les agents contractuels de droit public percevront 75 % du régime indemnitaire appliqué aux agents fonctionnaires.

Le montant de l'IFSE que percevra :

- l'agent responsable de la bibliothèque et de l'accueil périscolaire est revalorisé de 15 € par mois au titre de sa fonction d'encadrant de proximité (passant de 75 € à 90 € par mois)
- l'agent responsable de l'agence postale bénéficiera d'une IFSE de 60 € par mois au titre de cette sujétion particulière et de son statut d'agent contractuel de droit public
- l'agent assurant les fonctions de tuteur percevra une IFSE revalorisée à 80 € (au lieu de 75 €) au titre de cette sujétion particulière
- tous les autres agents percevront au titre de l'IFSE un montant équivalent à celui perçu antérieurement

En ce qui concerne l'agent recruté en contrat d'accompagnement dans l'emploi, l'IFSE ne peut lui être versée, cette indemnité étant réservée aux agents de droit public. Un montant équivalent va lui être attribué, par délibération spécifique, sur la base du montant accordé aux postes en C3 au prorata de son temps de travail hebdomadaire.

2 sans prise en compte de l'expérience professionnelle

Troisième étape : la prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE

Dans notre collectivité témoin, le Maire souhaite valoriser l'expérience professionnelle de certains agents car il s'est aperçu que l'expérience acquise servait les intérêts à moyen et long terme de la collectivité et il souhaite, par l'octroi de ce « bonus », reconnaître la valeur des agents et les motiver à poursuivre dans cette voie.

L'assemblée délibérante a retenu quatre critères au total pour apprécier l'évolution de l'expérience professionnelle avec les indicateurs suivants :

Critères valorisés	Indicateurs
Approfondissement, élargissement et consolidation des savoirs techniques et des pratiques ; montée en compétences	<ul style="list-style-type: none">● nombre d'années passées dans le poste● nombre de postes occupés en lien avec les compétences● capacité à diffuser son savoir à autrui
Formations suivies	<ul style="list-style-type: none">● nombre de stages réalisés● restitution du contenu des formations : dans le travail et auprès des collègues● volonté de réaliser des formations
Tutorat	<ul style="list-style-type: none">● transmission du savoir● sens de la pédagogie
Parcours professionnel de l'agent : diversité de son parcours ; mobilité, etc.	<ul style="list-style-type: none">● nombre d'années dans la collectivité● nombre de postes occupés

Pour chaque agent susceptible d'être concerné, la volonté du Maire est que l'on puisse utiliser indifféremment tout ou partie de ces critères.

Cette année, trois agents remplissent les critères sur la base des indicateurs fixés et de l'appréciation de la secrétaire de mairie (supérieur hiérarchique direct) du technicien (supérieur hiérarchique direct) et du Maire (pour la secrétaire de mairie) :

La secrétaire de mairie

Critères valorisés	Indicateurs	Appréciation littérale
Approfondissement, élargissement et consolidation des savoirs techniques et des pratiques ; montée en compétences	nombre d'années passées dans le poste	10 ans
	nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques requises	Auparavant agent d'accueil, a réussi le concours de rédacteur. Nommée lors du départ en retraite de l'ancienne secrétaire de mairie – a su s'approprier les domaines de compétences qu'elle ne maîtrisait pas au départ
	capacité à diffuser son savoir à autrui	Disponible et pédagogue avec ses collègues ; a formé l'agent d'accueil à l'utilisation d'un logiciel qu'elle-même maîtrise ; conseille efficacement la directrice de la bibliothèque sur les techniques de management

L'adjoint technique principal de 2ème classe (services techniques)

Critères valorisés	Indicateurs	Appréciation littérale
Tutorat	transmission du savoir sens de la pédagogie	En charge de la formation du CAE ; fait preuve de patience et d'une grande pédagogie dans les apprentissages du CAE qui n'a aucune expérience dans le domaine ; lui a déjà enseigné les techniques de tonte et les règles phytosanitaires relatives au désherbage
Parcours professionnel de l'agent : diversité de son parcours ; mobilité	nombre d'années	20 ans au service technique
	nombre de postes occupés	2 (a débuté adjoint technique 2ème classe en charge des espaces verts. Aujourd'hui spécialisé en maçonnerie et peinture en plus)

La formation en électricité de cet agent n'a pas été prise en compte comme critère parce qu'effectuée trop récemment (son impact n'a pas encore pu être vérifié).

L'adjoint technique (en charge de la préparation des repas)

Critères valorisés	Indicateurs	Appréciation littérale
Formations suivies	nombre de stages réalisés au cours des 3 dernières années	3
	restitution du contenu des formations : dans le travail et auprès des collègues	Les parents d'élèves se félicitent de la qualité des repas (formation culinaire) ; moins de gaspillage (formation en gestion des stocks) ; une hygiène irréprochable (confirmée par la dernière inspection des services vétérinaires)
	volonté de réaliser des formations	Agent motivée pour s'approprier les connaissances les plus récentes dans son domaine – sollicite elle-même les formations
Parcours professionnel de l'agent : diversité de son parcours ; mobilité	nombre d'années	7 ans dans la collectivité
	nombre de postes occupés	3 (auparavant garderie, puis service des repas)

L'assemblée délibérante a décidé d'attribuer une revalorisation d'un montant identique de 10 € pour tous les agents remplissant les conditions de progression dans l'expérience professionnelle.

Le montant de la revalorisation est versé mensuellement.

Au vu des grilles de lecture que lui a remis la secrétaire de mairie, et après avoir échangé avec elle et le technicien, le Maire a décidé d'attribuer ce montant aux trois agents précités.

Cette appréciation de l'expérience professionnelle ne sera réalisée qu'une fois tous les trois ans.

Quatrième étape : la mise en place du CIA

Le CIA est mis en œuvre pour tous les agents (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public). Les emplois aidés en sont cependant exclus.

La grille d'évaluation figurant dans le compte rendu d'entretien professionnel sera le critère de base d'attribution du CIA (la collectivité « témoin » utilise le modèle préconisé par le CDG 40, cf. ci-dessous) :

Valeur professionnelle	Insatisfaisant (-1 point)	A améliorer (0 point)	Satisfaisant (1 point)	> aux attentes (2 points)	Sans objet	Commentaires éventuels
Compétences professionnelles et techniques						
Possède les connaissances de base liées à son métier			X			
Maîtrise les savoirs faire liés à son métier				X		
Sait trouver des solutions pertinentes aux problèmes rencontrés			X			
A le sens du service public <i>(privilégie l'intérêt général, respect des usagers, ...)</i>		X				
Qualité d'exécution			X			
Sait s'organiser dans les délais requis						
Respecte les consignes et apporte de la rigueur dans la réalisation de ses tâches		X				
Sait rendre compte				X		
S'adapte aux nouvelles techniques et aux changements			X			
Sait être force de proposition				X		
Qualités relationnelles			X			
Sait travailler en équipe						
Fait circuler l'information				X		
Sait écouter				X		
Capacité d'encadrement				X		
Sait répartir les tâches de son équipe				X		
Sait contrôler et réguler				X		
Assume ses responsabilités					X	
Renforce la cohésion d'équipe				X		
Sait fixer les objectifs à son équipe			X			

Fiche 7 Cas pratique - exemple

page 8/9

Le groupe de travail piloté par le Maire a décidé d'attribuer 1 point pour la coche d'une case « satisfaisant », 2 points pour une case « supérieur aux attentes », 0 point pour une case « à améliorer » et -1 point pour une case insatisfaisant.

Un agent encadrant peut donc obtenir un maximum de 34 points (supérieur aux attentes dans tous les domaines) ; un agent non encadrant peut obtenir un maximum de 24 points (supérieur aux attentes dans tous les domaines, hormis les « capacités d'encadrement » par lesquelles il n'est pas concerné). Pour les montants de CIA attribués, le groupe de travail décide l'application de la règle suivante :

Non encadrants	Non encadrants	Encadrants	Encadrants
Si total ≤ 8	0 €	Si total ≤ 11	0 €
Si total > 8 et ≤ 17	10 € par mois	Si total > 11 et ≤ 24	15 € par mois
Si total > 17	20 € par mois	Si total > 24	25 € par mois

Au cours de la réflexion sur les critères à utiliser, deux options ont été écartées :

- L'utilisation de l'atteinte des **objectifs** figurant dans le compte rendu d'entretien professionnel comme critère : le Maire a jugé que la collectivité (les agents, les cadres) n'avait pas la maturité managériale nécessaire pour passer à cette étape. Il envisage d'y venir dans un an ou deux. Des objectifs vont néanmoins être fixés, sans que pour l'instant ils aient une incidence sur le régime indemnitaire
- L'utilisation de l'**appréciation littérale** comme critère : le groupe de travail a jugé difficile la traduction objective de cette appréciation en points (même si elle a été un moment envisagée à l'aide d'un procédé simple : l'attribution d'étoiles, 1 ★ 2 ★ ★ ou 3 ★ ★ ★ associées à des points pour l'**appréciation littérale** de chaque agent)

Au cours des premiers tests réalisés en 2015, le groupe de travail a constaté que les évaluateurs n'étaient pas homogènes dans l'évaluation de leurs agents. Certains « surcotaient », d'autres à l'inverse, « sous-cotaient ». Pour éviter les déséquilibres et certains écarts, le groupe de travail a recommandé la création d'une fiche de liaison remplie par chaque encadrant pour l'ensemble de ses agents. Celle remplie par le chef des services techniques concerne par exemple les deux agents qu'il encadre (rappelons que le CAE ne bénéficiera pas du CIA) :

Exemple:
services techniques

Dupont : 21 points / 20 € par mois ?

Martin : 16 points / 10 € par mois ?

En confrontant sa fiche de liaison à celles des autres évaluateurs, il sera possible au Maire et à la secrétaire de mairie, si nécessaire, d'harmoniser les évaluations. Au final, le Maire pourra valider les choix faits et acter les montants de CIA à verser.

Après en avoir débattu, le groupe de travail a décidé que le CIA issu de l'appréciation professionnelle « 2016 » ne sera pas versé mensuellement. Il le sera finalement par semestre, une première moitié en juin 2017, la seconde en novembre. Le Maire a souhaité ainsi renforcer l'impact de ce complément de rémunération en versant des montants significatifs (de 60 à 150 € par semestre) à des périodes où les agents en ont le plus besoin (vacances d'été, Noël).

Cinquième étape : impact de l'absentéisme

La collectivité décide de fixer le sort du RIFSEEP dans les cas de congés de maladie et applique les dispositions prévues pour les agents de la fonction publique d'Etat

Sixième étape : mise en place opérationnelle

- avis du comité technique
- délibération
- puis arrêté individuel

Modèles : délibérations et arrêtés

Délibération

Relative à la mise en œuvre du RIFSEEP par catégorie hiérarchique

Délibération

Relative à la mise en œuvre du RIFSEEP par cadre d'emplois

Arrêté

Portant attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Arrêté

Portant attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

**MODELE de délibération
Relative à la mise en œuvre du RIFSEEP
par catégorie hiérarchique**

LE CONSEIL (municipal, communautaire, comité syndical,...)

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 88,

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

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

VU les arrêtés ministériels du (viser les textes qui ont institué la prime ou l'indemnité : ces références figurent dans les fiches de présentation des indemnités)

VU l'avis du comité technique en date du

CONSIDERANT la réforme en cours dans la fonction publique territoriale sur le régime indemnitaire avec une application progressive du RIFSEEP

CONSIDERANT que le RIFSEEP n'est pas à ce jour applicable à tous les agents territoriaux

CONSIDERANT les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés
après en avoir délibéré,

DECIDE :

- D'instituer l'(ou les) indemnité(s) suivantes au profit des agents de la(collectivité) relevant des cadres d'emplois :

- Cadre d'emplois de catégorie A :(citer les cadres d'emplois concernés)

- Cadre d'emplois de catégorie B :(citer les cadres d'emplois concernés)

- Cadre d'emplois de catégorie C.....(citer les cadres d'emplois concernés)

-

(La collectivité ne peut délibérer que sur les cadres d'emplois existant dans la collectivité).

1 – l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

- Pour la mise en place de l'IFSE, des groupes de fonctions, par catégorie hiérarchique, sont créés sur la base des critères professionnels suivants :

-

-

Groupes de fonctions et montants maxima annuels

Pour les agents de catégorie A

Groupes de fonctions (nombre de groupes de fonctions à déterminer selon l'organisation de la collectivité)	Fonctions/postes/emplois	Montants annuels maxima
A1	Fonctions de: - - -	
A2	Fonctions de: - - -	
A3	Fonctions de: - - -	
A4	Fonctions de: - - -	

Pour les agents de catégorie B

Groupes de fonctions (nombre de groupes de fonctions à déterminer selon l'organisation de la collectivité)	Fonctions/postes/emplois	Montants annuels maxima
B1	Fonctions de: - - -	
B2	Fonctions de: - - -	
B3	Fonctions de: - - -	

Pour les agents de catégorie C

Groupes de fonctions (nombre de groupes de fonctions à déterminer selon l'organisation de la collectivité)	Fonctions/postes/emplois	Montants annuels maxima
C1	Fonctions de: - - -	
C2	Fonctions de: - - -	

(NB : l'assemblée délibérante peut créer un nombre de groupe de fonctions différent pour chaque catégorie)

- A compléter le cas échéant, si la collectivité souhaite mettre en place une modulation de l'IFSE au sein des groupes de fonctions (facultatif) :

L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et des critères suivants (la mise en place de critères est facultative – ex : niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions particulières) :

-
-
-

- A compléter le cas échéant, si la collectivité souhaite réexaminer les montants d'IFSE en l'absence de changement de groupe de fonctions (facultatif) :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise versée aux agents sera réexaminée dans les conditions suivantes :

.....
.....

Possibilité pour l'assemblée délibérante de retenir les dispositions applicables à la fonction publique d'Etat :

- *En cas de changement de fonctions ou d'emploi relevant d'un même groupe de fonctions*
- *A minima, tous les ... ans (maximum 4 ans), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement);*
- *En cas de changement de grade, de cadre d'emplois suite à une promotion, ou la réussite à un concours.*

Le réexamen de l'IFSE pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents se fera en tenant compte des critères suivants :

-
-
-

A compléter si l'assemblée délibérante souhaite encadrer la revalorisation de l'IFSE :

-.....(conditions de revalorisation : %, somme en euros)

2. Le complément indemnitaire annuel (CIA) :

Un complément indemnitaire annuel est attribué au profit des catégories hiérarchiques susvisées dans la limite, par groupe de fonctions, des montants annuels maxima (plafonds) suivants :

Groupe de fonctions (nombre de groupes de fonctions à déterminer selon l'organisation de la collectivité)	Montants annuels maxima
Pour les agents de catégorie A	
A1	
A2	
A3	
A4	
Pour les agents de catégorie B	
B1	
B2	
B3	
Pour les agents de catégorie C	
C1	
C2	

(NB : l'assemblée délibérante peut créer un nombre de groupe de fonctions différent pour chaque catégorie)

- L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel attribué à chaque agent au titre du CIA en fonction des critères suivants :

-
-
-

- Les primes et indemnités versées aux agents à temps non complet seront calculées au prorata de leur temps de travail hebdomadaire.

- Les taux des indemnités évolueront dans les mêmes conditions que la rémunération des fonctionnaires, dans la limite des montants maxima réglementaires (disposition facultative)

- Les agents contractuels de droit public percevront les primes prévues pour les fonctions correspondant à leur emploi dans les mêmes conditions que les agents titulaires (disposition facultative)

- Périodicité de versement :

- L'IFSE sera versée..... (mensuellement, trimestriellement, ou semestriellement, ou annuellement). Le cas échéant, si mis en place : la revalorisation de l'IFSE pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents sera versée.....(mensuellement, trimestriellement, ou semestriellement, ou annuellement)

- Le CIA sera versé.....(mensuellement, trimestriellement, ou semestriellement, ou annuellement)

- En cas d'arrêt de travail, l'IFSE et le CIA seront versés dans les conditions suivantes :

- Définir tous les types d'arrêt de travail concernés (maladie ordinaire, longue maladie, temps partiel thérapeutique,....)
- Préciser de manière claire et exhaustive le sort de ces primes lors de ces arrêts de travail

- A compléter le cas échéant, si la collectivité décide du maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu jusqu'à présent par chaque agent lors de la mise en place du RIFSEEP. : « Il est décidé que le montant indemnitaire mensuel perçu par chaque agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et le cas échéant aux résultats est conservé au titre de l'IFSE ».

- La présente délibération prend effet à compter du.....

**MODELE de délibération
Relative à la mise en œuvre du RIFSEEP
par cadre d'emplois**

LE CONSEIL (municipal, communautaire, comité syndical,...)

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 88,

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

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

VU les arrêtés ministériels du (viser les textes qui ont institué la prime ou l'indemnité : ces références figurent dans les fiches de présentation des indemnités)

VU l'avis du comité technique en date du

CONSIDERANT la réforme en cours dans la fonction publique territoriale sur le régime indemnitaire avec une application progressive du RIFSEEP

CONSIDERANT que le RIFSEEP n'est pas à ce jour applicable à tous les agents territoriaux

CONSIDERANT les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés

après en avoir délibéré, **DECIDE** :

- D'instituer l'(ou les) indemnité(s) suivantes au profit des agents de la (collectivité) relevant des cadres d'emplois :

 Cadre d'emplois de catégorie A :(citer les cadres d'emplois concernés)

 - Cadre d'emplois de catégorie B :(citer les cadres d'emplois concernés)

 - Cadre d'emplois de catégorie C.....(citer les cadres d'emplois concernés)

 -

(La collectivité ne peut délibérer que sur les cadres d'emplois existant dans la collectivité).

1 – l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

- Pour la mise en place de l'IFSE, des groupes de fonctions, par cadre d'emplois, sont créés sur la base des critères professionnels suivants :

-
-
-
-

Fiche 8 Modèles : délibérations et arrêtés
page 7/12

Groupes de fonctions et montants maxima annuels (plafonds) :

Groupes de fonctions (nombre de groupes de fonctions à déterminer selon l'organisation de la collectivité)	Fonctions / postes / emplois	Montants annuels maxima
--	------------------------------	-------------------------

Cadre d'emplois des.....(exemple : attachés territoriaux)

....1 (exemple : A1 si le cadre d'emplois concernés est de catégorie A)	Fonctions de : - - -	
....2 (exemple : A2)	Fonctions de : - - -	
....3	Fonctions de : - - -	
....4	Fonctions de : - - -	

Cadre d'emplois des.....(exemple : rédacteurs territoriaux)

....1 (exemple : B1 si le cadre d'emplois concernés est de catégorie B)	Fonctions de : - - -	
....2 (exemple : B2)	Fonctions de : - - -	
....3	Fonctions de : - - -	

Cadre d'emplois des(exemple : adjoints administratifs territoriaux)

....1 (exemple: C1 si le cadre d'emplois concernés est de catégorie C)	Fonctions de : - - -	
....2 (exemple : C2)	Fonctions de : - - -	

Les groupes de fonctions doivent être déclinés ainsi de suite en fonctions des cadres d'emplois existants dans la collectivité

(NB : l'assemblée délibérante peut créer un nombre de groupe de fonctions différent pour chaque cadre d'emplois)

- A compléter le cas échéant, si la collectivité souhaite mettre en place une modulation de l'IFSE au sein des groupes de fonctions (facultatif) :

L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et des critères suivants (la mise en place de critères est facultative – ex : niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions particulières) :

-
-
-

- A compléter le cas échéant, si la collectivité souhaite réexaminer les montants d'IFSE en l'absence de changement de groupe de fonctions (facultatif) :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise versée aux agents sera réexaminée dans les conditions suivantes :

-
-

Possibilité pour l'assemblée délibérante de retenir les dispositions applicables à la fonction publique d'Etat :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi relevant d'un même groupe de fonctions
- A minima, tous les ... ans (maximum 4 ans), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement) ;
- En cas de changement de grade, de cadre d'emplois suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Le réexamen de l'IFSE pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents se fera en tenant compte des critères suivants :

-
-
-

A compléter si l'assemblée délibérante souhaite encadrer la revalorisation de l'IFSE :

-(conditions de revalorisation : %, somme en euros)

2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel est attribué au profit des cadres d'emplois susvisés dans la limite, par groupe de fonctions, des montants annuels maxima (plafonds) suivants :

Groupes de fonctions (<i>nombre de groupes de fonctions à déterminer selon l'organisation de la collectivité</i>)	Montants annuels maxima
---	-------------------------

Cadre d'emplois des.....(exemple : attachés territoriaux)

....1 (exemple : A1 si le cadre d'emplois concernés est de catégorie A)	
....2 (exemple : A2)	
....3	
....4	

Cadre d'emplois des.....(exemple : rédacteurs territoriaux)

....1 (exemple : B1 si le cadre d'emplois concernés est de catégorie B)	
....2 (exemple : B2)	
....3	

Cadre d'emplois des.....(exemple : adjoints administratifs territoriaux)

....1 (exemple : C1 si le cadre d'emplois concernés est de catégorie C)	
....2 (exemple : C2)	

Les groupes de fonctions doivent être déclinés ainsi de suite en fonctions des cadres d'emplois existants dans la collectivité

(NB : l'assemblée délibérante peut créer un nombre de groupe de fonctions différent pour chaque cadre d'emplois)

- L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel attribué à chaque agent au titre du CIA en fonction des critères suivants :

-
-
-

- Les primes et indemnités versées aux agents à temps non complet seront calculées au prorata de leur temps de travail hebdomadaire.

- Les taux des indemnités évolueront dans les mêmes conditions que la rémunération des fonctionnaires, dans la limite des montants maxima réglementaires (*disposition facultative*)
- Les agents contractuels de droit public percevront les primes prévues pour les fonctions correspondant à leur emploi dans les mêmes conditions que les agents titulaires (*disposition facultative*)
- Périodicité de versement :
 - L'IFSE sera versée..... (mensuellement, trimestriellement, ou semestriellement, ou annuellement). Le cas échéant, si mis en place : la revalorisation de l'IFSE pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents sera versée.....(mensuellement, trimestriellement, ou semestriellement, ou annuellement)
 - Le CIA sera versé.....(mensuellement, trimestriellement, ou semestriellement, ou annuellement)
- En cas d'arrêt de travail, l'IFSE et le CIA seront versés dans les conditions suivantes :
 - Définir tous les types d'arrêt de travail concernés (maladie ordinaire, longue maladie, temps partiel thérapeutique,....)
 - Préciser de manière claire et exhaustive le sort de ces primes lors de ces arrêts de travail
- *A compléter le cas échéant, si la collectivité décide du maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu jusqu'à présent par chaque agent lors de la mise en place du RIFSEEP. : « Il est décidé que le montant indemnitaire mensuel perçu par chaque agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et le cas échéant aux résultats est conservé au titre de l'IFSE ».*
- La présente délibération prend effet à compter du.....

MODELE d'arrêté

portant attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le Maire (ou le président),

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 88,

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

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

VU les arrêtés ministériels du (viser les textes qui ont institué la prime ou l'indemnité : ces références figurent dans les fiches de présentation des indemnités)

VU l'avis du comité technique en date du.....,

VU la délibération du Conseil (municipal, communautaire, comité syndical,...) du portant institution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Considérant que les fonctions exercées par M..... justifient le classement dans le groupe de fonctions..... (exemple : A1, B1, C3,...) de la catégorie (A, B ou C) ou du cadre d'emplois de,

*(à conserver si la délibération le prévoit expressément : **Considérant** que la délibération susvisée prévoit un réexamen de l'IFSE pour tenir compte, notamment, de l'expérience professionnelle acquise par l'agent)*

ARRETE

ARTICLE 1 : M.(nom, prénom), (grade), percevra , à compter du, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, à raison de € (par mois, par trimestre...).

ARTICLE 2 : Le taux de cette indemnité évoluera dans les mêmes conditions que la rémunération des fonctionnaires et agents publics dans la limite du montant maximum afférent à cette indemnité (*disposition facultative à conserver uniquement si la délibération le prévoit*).

ARTICLE 3 : La présente décision sera notifiée à l'agent et ampliation sera transmise à M..... le (la) Comptable de la collectivité.

Notifié à l'agent, le.....,

Fait à, le.....

Signature de l'agent,

Le Maire (ou le président),
(nom, prénom)

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Pau dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "télérecours citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Dans le cadre de la médiation préalable obligatoire, si la collectivité a conventionné avec le Centre de gestion de la FPT des Landes, ce recours est subordonné à la saisine préalable par l'agent du médiateur placé auprès du Centre de gestion dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification, soit par voie postale à : Maison des communes, 175, place de la caserne Bosquet, BP30069, 40002 Mont de Marsan CEDEX, soit par message électronique à mediateur@cdg40.fr (indiquant dans le libellé "médiation préalable obligatoire") pour qu'il engage une médiation.

La lettre de la saisine devra être accompagnée de la copie de cette décision.

Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, la présente décision pourra être contestée devant le tribunal administratif de Pau dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation.

Une copie de cette décision devra être jointe au recours.

MODELE d'arrêté
portant attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le Maire (ou le président),

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 88,

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

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

VU les arrêtés ministériels du (*viser les textes qui ont institué la prime ou l'indemnité : ces références figurent dans les fiches de présentation des indemnités*)

VU l'avis du comité technique en date du.....,

VU la délibération du Conseil (municipal, communautaire, comité syndical,...) du portant institution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Considérant que les fonctions exercées par M..... justifient le classement dans le groupe de fonctions..... (exemple : A1, B1, C3,...) de la catégorie (A, B ou C) ou du cadre d'emplois de

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

ARRETE

ARTICLE 1 : M.(nom, prénom), (grade), percevra , à compter du, un complément indemnitaire annuel, à raison de€ (par mois, par trimestre...).

ARTICLE 2 : Le taux de cette indemnité évoluera dans les mêmes conditions que la rémunération des fonctionnaires et agents publics dans la limite du montant maximum afférent à cette indemnité (*disposition facultative à conserver uniquement si la délibération le prévoit*).

ARTICLE 3 : La présente décision sera notifiée à l'agent et ampliation sera transmise à M..... le (la) Comptable de la collectivité.

Notifié à l'agent, le.....,

Fait à, le.....

Signature de l'agent,

Le Maire (ou le président),
(nom, prénom)

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Pau dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "télérecours citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Dans le cadre de la médiation préalable obligatoire, si la collectivité a conventionné avec le Centre de gestion de la FPT des Landes, ce recours est subordonné à la saisine préalable par l'agent du médiateur placé auprès du Centre de gestion dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification, soit par voie postale à : Maison des communes, 175, place de la caserne Bosquet, BP30069, 40002 Mont de Marsan CEDEX, soit par message électronique à mediateur@cdg40.fr (indiquant dans le libellé "médiation préalable obligatoire") pour qu'il engage une médiation.

La lettre de la saisine devra être accompagnée de la copie de cette décision.

Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, la présente décision pourra être contestée devant le tribunal administratif de Pau dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation.

Une copie de cette décision devra être jointe au recours.

Accompagnement du Centre de gestion de la FPT des Landes pour la mise en œuvre du RIFSEEP : modalités et tableau

Le Centre de gestion de la FPT des Landes propose aux collectivités qui le souhaitent un accompagnement personnalisé et gratuit dans la mise en place du RIFSEEP.

Ce travail ne pourra être réalisé que conjointement entre le service juridique du Centre de gestion et la collectivité après signature d'une convention.

L'état des lieux étant un préalable indispensable, il est demandé aux collectivités de bien vouloir adresser au service juridique les éléments suivants :

- l'ensemble des délibérations relatives au régime indemnitaire,
- le tableau ci-joint (téléchargeable sur le site internet du CDG www.cdg40.fr) dûment complété.

Il est impératif de compléter ce tableau de manière exhaustive. Si les données présentées dans le tableau ne représentent pas la réalité de la totalité des primes et indemnités versées, le travail de transposition et de passage au RIFSEEP sera nécessairement faussé.

Le travail de coconstruction entre la collectivité et le Centre de gestion ne pourra débuter qu'après réception de la convention dûment signée et remise de l'ensemble des documents demandés.

A noter que les délais de traitement dans cet accompagnement par le service juridique pourront être allongés dans la mesure où cette réforme va concerner l'ensemble des collectivités.

Pour les collectivités qui rencontreraient des difficultés pour compléter les éléments demandés, le service juridique se tient à leur disposition.

Pour faciliter la saisine des données, le tableau susvisé est disponible en version Excel.

Tableau

Contact : service juridique

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des LANDES
Maison des Communes
175, place de la Caserne Bosquet - BP 30069
40002 MONT DE MARSAN CEDEX

Tél.: 05 58 85 80 30
courriel : juridique@cdg40.fr