



Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

METTRE EN PLACE
OU ACTUALISER UN
régime indemnitaire
FONDÉ SUR LA FONCTION
ET LA VALEUR
PROFESSIONNELLE

EN PARTENARIAT AVEC :

ciril 
EDITEUR DE SOLUTIONS

METTRE EN PLACE OU ACTUALISER UN *régime indemnitaire* FONDÉ SUR LA FONCTION ET LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Ce guide a été réalisé dans le cadre de groupes de travail de la Commission Statut de l'ANDCDG d'une part* et de travaux menés sur le territoire du Rhône d'autre part.

* Cécile DELFORGE, CDG 02 (Aisne) ; Annie KERIBIN, CDG 29 (Finistère) ; Séverine GAUBERT et Marc GONZALEZ, CDG 35 (Ille-et-Vilaine) ; Malika EL AITOUNI et Sylvie ROBERT, CDG 45 (Loiret) ; Marie-Christine DEVAUX, CDG 59 (Nord) ; Manon FRIZOT, Laurence MARLIER CANNATA et Laure RODIERE, CDG 69 (Rhône) ; Christiane CARASSUS et Sylvie CATTEY ; CDG 70 (Haute-Saône) ; CIG Grande Couronne et CIG Petite Couronne.

/ EDITION 2016

EN PARTENARIAT AVEC :

ciril 
EDITEUR DE SOLUTIONS

Avant-PROPOS

Les collectivités sont confrontées à des contraintes budgétaires partagées par tous. Les conséquences se font sentir sur la masse salariale dont le poids est important. Cette masse salariale est placée sous haute surveillance mais elle est difficilement compressive.

Dans ces conditions, on constate peu ou pas de créations de postes, des remplacements réduits au minimum et la suppression des heures supplémentaires. Alors que la loi de finances 2016 décline les premières mesures du protocole d'accord sur les carrières en instituant un abattement sur les indemnités perçues par les agents ayant fait l'objet d'une revalorisation au titre du protocole et en supprimant l'avancement à la durée minimale, les collectivités doivent mettre en place un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement (RIFSEEP) marquant une réorientation sur la fonction exercée plutôt que les résultats, comme précédemment.

Cette nouvelle orientation ne va pas sans poser de difficultés aux collectivités qui avaient fondé l'essentiel de leur régime indemnitaire sur l'évaluation.

L'ANDCDG et les CDG se devaient de se positionner comme premier soutien technique aux collectivités pour la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

Jean-Laurent Nguyen Khac
Président de l'ANDCDG

Sommaire

INTRODUCTION / P.7

PARTIE 1 /

La place et le rôle du régime indemnitaire
dans la gestion des ressources humaines / P.9

Chapitre 1 / P.10
La place du régime indemnitaire dans la structure
des rémunérations de la fonction publique territoriale

Chapitre 2 / P.13
Les principaux facteurs qui conditionnent les choix
de la rémunération et du régime indemnitaire

Chapitre 3 / P.15
Les principes généraux de détermination du régime indemnitaire

Chapitre 4 / P.17
Les objectifs possibles d'un régime indemnitaire fondé
sur la fonction et la valeur professionnelle

Chapitre 5 / P.19
Les principes statutaires du régime indemnitaire

Chapitre 6 / P.24
L'absence et ses répercussions sur le régime indemnitaire

Chapitre 7 / P.30
Les bénéficiaires potentiels

Chapitre 8 / P.32
Les principales étapes de création ou modification
d'un régime indemnitaire

PARTIE 2 /

La démarche de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) / P.35

Chapitre 9 / P.36

La mise en place d'un nouveau régime indemnitaire dans la Fonction Publique d'Etat (FPE), transposable à la Fonction Publique Territoriale (FPT)

Chapitre 10 / P.42

Le niveau de responsabilité et d'expertise

Chapitre 11 / P.49

La prise en compte de l'expérience

Chapitre 12 / P.57

Le complément indemnitaire annuel

Chapitre 13 / P.66

Les points de vigilance et les conditions de réussite

Chapitre 14 / P.69

Les repères pour la rédaction de la délibération sur l'instauration du nouveau régime indemnitaire

Chapitre 15 / P.71

Pour aller plus loin

Annexe 1 / P.73

Exemple de répartition par groupe de fonctions

Annexe 2 / P.74

Grille des sous-indicateurs d'appréciation de la valeur professionnelle des agents sans encadrement

Annexe 3 / P.79

Projet de délibération relative à la mise en place du RIFSEEP

Annexe 4 / P.89

Montants réglementaires pour la FPE

Introduction

Destinataires

Ce document s'adresse en priorité aux dirigeants territoriaux en charge de définir et de mettre en place les orientations de la collectivité ou l'établissement public dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Objectifs

- Donner des repères communs pour la conduite d'un projet de mise en place ou d'évolution d'un régime indemnitaire (Partie I).
- Donner des repères méthodologiques et stratégiques appliqués à la mise en place du nouveau dispositif appelé RIFSEEP, Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (Partie II).

Angle d'approche

Ce document a été établi à partir de la réglementation applicable dans la Fonction Publique de l'Etat.

Chaque collectivité doit mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire dans les filières et cadres d'emplois aujourd'hui concernés.

Il semble que la collectivité ait intérêt à mener une réflexion globale sur l'ensemble des postes et des agents afin de garantir la cohérence de son régime indemnitaire et de le généraliser progressivement au fur et à mesure de la parution des textes.

En matière de régime indemnitaire et de gestion des ressources humaines en général, il n'existe pas de modèle universel.

Dans le contexte réglementaire en vigueur, chaque collectivité et chaque établissement public définiront le régime indemnitaire le mieux adapté à leurs objectifs spécifiques, à leurs ressources (tant humaines que financières), à leur organisation, à leur pratique managériale et à leur culture interne.

Dans ce document, nous donnons davantage des repères pour la réflexion et l'action que des solutions définitives (d'autant plus qu'au moment où nous rédigeons ce document, tous les textes de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire ne sont pas encore publiés).

PARTIE 1 /

***La place et le rôle du régime
indemnitaire dans la
gestion des ressources
humaines***

Chapitre 1

LA PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DANS LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS DE LA FPT

L'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services ».

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties. Une partie principale, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale a peu de prise.

Une autre partie, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire, qui peut être décidée par l'assemblée délibérante et par l'autorité territoriale.

Cette dernière partie peut contribuer à la modulation de la rémunération.

1. *Éléments imposés*

- Le traitement indiciaire : montant calculé en fonction du grade et de l'échelon du fonctionnaire.
- Le supplément familial de traitement (SFT) : montant versé au fonctionnaire en fonction du nombre d'enfants à charge.
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) : montant attribué mensuellement au fonctionnaire en fonction de l'emploi occupé ou en raison d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.
- L'indemnité de résidence : compensation des différences du coût de la vie selon la zone géographique où le fonctionnaire exerce ses fonctions.
- Les primes collectives : relevant des avantages collectivement acquis comme complément de rémunération (exemple : prime de fin d'année au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

2. Éléments facultatifs

Il s'agit des primes et indemnités individuelles qui constituent ce qu'on appelle le régime indemnitaire.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération, versé à un agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif qui découle de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, et doivent être institués par délibération.

L'autorité territoriale fixe le taux individuel (ou attribue le montant individuel) applicable à chaque agent, dans la limite du cadre fixé par la délibération et de l'enveloppe budgétaire dédiée.

Le versement des primes et indemnités doit être fondé sur un texte législatif ou réglementaire. Il est encadré par le principe de parité, qui impose aux collectivités territoriales de construire leur régime indemnitaire dans la limite des primes versées aux fonctionnaires de l'État (voir chapitre 5 sur les principes statutaires du régime indemnitaire).

C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution (voir chapitre 9, le tableau de correspondance avec l'État).

Jusqu'à présent, les primes et indemnités individuelles étaient liées au grade, à l'emploi, aux fonctions ou aux sujétions (obligations particulières). L'évolution vise à tenir compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

3. Les cotisations relatives au régime indemnitaire

Les cotisations prélevées sur le régime indemnitaire varient selon que l'agent relève du régime spécial ou du régime général de la Sécurité Sociale.

Pour les agents affiliés à la CNR-ACL

Ce sont les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ou à temps non complet ≥ 28 heures hebdomadaires.

- Contribution de solidarité, CSG et CRDS

Les primes et indemnités entrent dans l'assiette de la contribution de solidarité, de la CSG et de la CRDS.

- Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

Les primes et indemnités sont prises en compte par le RAFP pour la retraite dans les conditions fixées par le décret n° 2004-659 du 18 juin 2004 modifié, c'est-à-dire dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut.

Pour les agents affiliés au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC

Ce sont les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps non complet < 28 heures hebdomadaires et les agents contractuels de droit public.

- Cotisations au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC

Tous les avantages versés au titre du régime indemnitaire entrent dans l'assiette des cotisations dues au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC à l'exclusion de ceux ayant le caractère de remboursement de frais.

- Contribution de solidarité, CSG et CRDS

Les primes et indemnités entrent dans l'assiette de la contribution de solidarité, de la CSG et de la CRDS.

Chapitre 2

LES PRINCIPAUX FACTEURS QUI CONDITIONNENT LES CHOIX DE LA RÉMUNÉRATION ET DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire n'est que l'une des composantes d'un véritable système de rémunération qui fait lui-même partie d'un système de gestion et de développement des ressources humaines de la collectivité.

Par conséquent, la mise en place ou l'adaptation du régime indemnitaire gagnera à se faire en prenant en compte les autres composantes du système dans le but de les coordonner et de les mettre en cohérence.

Les composantes du système de rémunération étant évolutives, il sera nécessaire de réexaminer régulièrement la cohérence du régime indemnitaire en place avec les autres éléments de la rémunération.

1. *Le niveau actuel de la masse salariale et la situation financière générale de la collectivité*

La rémunération versée aux agents constitue le plus souvent le poste des dépenses de fonctionnement le plus important.

Aussi, l'autorité territoriale accorde-t-elle généralement une attention prioritaire à l'évolution de la masse salariale et ce, d'autant plus lorsque sa part dans les dépenses est déjà élevée et que les recettes stagnent, voire diminuent.

Les marges de manœuvre pour fixer le niveau de départ et les évolutions du régime indemnitaire seront donc très dépendantes du niveau de la masse salariale et du contexte budgétaire général.

En même temps, le facteur financier n'est pas le seul à prendre en compte, il est à mettre en relation avec d'autres paramètres.

2. L'attractivité de la collectivité

Selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité.

Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité, que le régime indemnitaire sera attractif.

Sur le marché de l'emploi territorial, le montant du régime indemnitaire peut rendre attractive la rémunération proposée par les employeurs territoriaux et les différencier aux yeux des candidats. Ce n'est pas le cas du traitement de base car il est imposé par les textes et est donc identique pour l'ensemble des collectivités.

3. Les équilibres internes

Les choix en matière de rémunération et en particulier de régime indemnitaire sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres en interne.

Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération.

La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement. La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes ou les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe au ressenti d'équité.

Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable fonctionnement collectif.

Chapitre 3

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE DÉTERMINATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

1. *Entre rémunération du poste et rémunération de la manière d'occuper le poste*

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grades et de cadres d'emplois (statut de l'agent) à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

La première composante est indépendante de la personne qui occupe le poste. Si pour un poste donné, la personne change et que les missions et le contenu du poste ne changent pas, le montant de la part de régime indemnitaire lié au poste, perçu par l'agent, reste le même.

La seconde composante est liée à la personne. Il peut s'agir du travail effectivement réalisé par la personne qui occupe le poste et / ou de son potentiel à évoluer sur son poste ou dans d'autres fonctions. Sur le travail réalisé, si pour un poste donné la personne change, à poste et objectifs identiques, le montant de la part de régime indemnitaire perçu par l'agent, peut changer en fonction de l'évaluation de sa manière d'occuper le poste. D'une année sur l'autre, le même agent peut ainsi voir le montant de cette part de son régime indemnitaire varier en fonction de sa contribution de l'année.

2. *Les principes de calcul et de versement*

La mise en place des modalités pratiques de calcul et de versement du régime indemnitaire peut amener l'employeur territorial à arbitrer entre deux préoccupations contradictoires :

- Personnaliser au maximum le montant du régime indemnitaire de chaque agent dans le but de favoriser l'incitation individuelle à progresser, de reconnaître les particularités du poste exercé et de valoriser la manière de l'occuper dans un souci d'équité et de justice entre les agents.

- Utiliser des procédures de calcul simples et lisibles par tous, dans le but de favoriser l'adhésion des agents et dans le but de faciliter la préparation des paies.

Quel que soit l'équilibre trouvé entre ces deux tendances, une communication envers l'encadrement et les agents, anticipée et permanente, favorisera la bonne compréhension du système.

Bien sûr, le cadre statutaire impose des limites puisqu'il prévoit notamment des montants plafonds, mais l'employeur territorial bénéficie d'une assez grande liberté pour déterminer les montants.

Chapitre 4

LES OBJECTIFS POSSIBLES D'UN RÉGIME INDEMNITAIRE FONDÉ SUR LA FONCTION ET LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Le régime indemnitaire n'est ni plus ni moins qu'un outil proposé par le statut de la fonction publique territoriale au service d'objectifs de rémunération et de gestion des ressources humaines.

Libre à chaque employeur territorial d'en faire l'usage qu'il décidera, en fonction des paramètres vus plus haut et des objectifs qu'il fixera.

Ci-après, à titre d'illustration, des exemples d'objectifs (liste non exhaustive).

Certains objectifs sont complémentaires et peuvent se combiner, d'autres ne sont pas forcément compatibles car ils traduisent des orientations différentes en matière de politique RH.

Sur le régime indemnitaire global :

- renforcer l'attractivité de la collectivité pour le recrutement
- favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme
- fidéliser les agents donnant satisfaction dans l'exercice de leur travail
- simplifier le système du régime indemnitaire, tant pour les agents, l'encadrement, les gestionnaires que pour les élus
- améliorer la rémunération des bas salaires
- renforcer l'individualisation de la rémunération
- renforcer la modulation de la rémunération
- faire évoluer les modes de management
- garantir un certain niveau de pouvoir d'achat, dans un objectif social et de facilitation du recrutement

Sur la place du régime indemnitaire parmi les autres éléments de rémunération :

- valoriser le régime indemnitaire ou l'évolution de la rémunération en fonction de l'ancienneté et de la carrière
- valoriser le régime indemnitaire ou les autres éléments de rémunération (participation à l'action sociale, participation à la protection sociale...)
- renforcer l'équité de rémunération entre les agents

Sur la part fonction :

- reconnaître le niveau d'expertise
- reconnaître le niveau de responsabilité
- reconnaître les contraintes liées au poste (exemple : travail de nuit)
- valoriser la charge de travail

Chapitre 5

LES PRINCIPES STATUTAIRES DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire est un complément de rémunération, distinct du traitement indiciaire. Il est versé de manière facultative par les collectivités et établissements publics.

Cependant, les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques tels que le principe de légalité (impossibilité de créer une prime sans texte de référence) ou le principe d'égalité (application des mêmes règles pour les agents placés dans une situation équivalente).

La spécificité de la fonction publique territoriale conduit à considérer :

- le principe de parité
- le principe de libre administration

1. *Le principe de légalité*

Aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux agents territoriaux en l'absence d'un texte l'instituant expressément. En conséquence, l'assemblée délibérante ou l'autorité territoriale ne dispose d'aucun pouvoir lui permettant de créer une prime : « pas de prime sans texte ».

2. *Le principe de parité avec les services de l'Etat*

Le principe

Ce principe découle de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui stipule que « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local **fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat** »*.

* Sur l'évolution de cet article, voir Chapitre 12.

Ce fondement législatif est précisé par le décret d'application n° 91-875 du 6 septembre 1991 qui renvoie aux textes applicables aux agents de l'État. Son article 1er dispose, en effet, que « le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux **ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes** ».

Cette liberté ne doit pas amener les agents territoriaux à se trouver dans une situation plus favorable que celle des agents de l'État. Ainsi, il convient de respecter les conditions d'octroi des primes dont les finalités ne doivent pas être dénaturées (CE du 4 mai 1998, req. n° 164942, commune de Mont-Dol).

Néanmoins, la collectivité peut déterminer un régime indemnitaire original qui ne soit pas strictement identique à celui des corps de référence de l'État. Le Conseil d'État considère « que le principe de parité entre les fonctions publiques fait seulement obstacle à ce que des collectivités territoriales puissent attribuer à leurs agents des rémunérations ou des avantages équivalents qui excéderaient ceux auxquels peuvent prétendre les agents de l'Etat occupant des fonctions ou ayant des qualifications équivalentes » (CE du 27 novembre 1992, req. n° 129600, Fédération CFDT ; CE du 25 septembre 2009, req. n° 318505).

L'assemblée délibérante n'est donc pas tenue, d'une part, d'instituer tous les avantages indemnitaires et de voter les crédits aux taux moyen ou maximum autorisés par les textes, et d'autre part, de respecter le minimum prévu par les textes applicables à la FPE. Elle peut décider de la périodicité du versement des indemnités. Elle peut ne pas reprendre l'intitulé exact des indemnités de l'État, sous réserve que le rapprochement entre l'indemnité de référence de l'État et celle adoptée par la collectivité soit explicite.

Elle peut fixer les critères d'attribution et de modulation des indemnités (niveau de responsabilité, importance du poste occupé, manière de servir...- CE du 27 novembre 1992, req. n° 129600, Fédération CFDT).

Il revient à l'organe délibérant de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen ou le montant des indemnités applicables aux agents de la collectivité, et à l'autorité territoriale de fixer le taux ou le montant individuel applicable à chaque agent sur le fondement de la délibération.

En revanche, l'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime et sa compétence reste encadrée par les textes précités afin de répondre au souci d'équilibre entre le principe de libre administration des collectivités territoriales et le principe de parité entre fonctions publiques.

Comment apprécier les fonctions équivalentes ?

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit les équivalences entre grades des cadres d'emplois territoriaux et grades des corps de l'État, dans les filières administrative, technique, médico-sociale, culturelle, sportive et animation, sauf pour les agents relevant de la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels.

Les exceptions au principe de parité

Le régime indemnitaire de certains cadres d'emplois de la FPT

Les agents de certains cadres d'emplois de la FPT bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique, échappant au principe de parité, en l'absence de corps équivalents dans la FPE : les personnels de police municipale et les gardes champêtres ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels.

Les avantages collectivement acquis

L'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération, lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi précitée. Les modalités de versement doivent respecter celles fixées dans la délibération initiale.

L'intéressement collectif

L'article 88 de la loi précitée dispose que « *l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État et peut décider, après avis du comité technique, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'État* ». *

* Sur l'évolution de cet article, voir Chapitre 12.

Au regard de cette rédaction comme de l'exposé des motifs de cette disposition, la prime d'intéressement à la performance collective des services n'est pas incluse dans les régimes indemnitaires soumis au principe de parité. Celui-ci ne lui est donc pas applicable. Les personnels concernés par cette prime sont aussi bien les fonctionnaires que les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

3. Le principe de libre administration

En application de l'article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958, les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences.

La compétence de l'assemblée délibérante

L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Il revient à l'organe délibérant de décider ou non du versement d'une prime et de mettre en place ses modalités de versement.

Il n'y a pas obligation de mettre en place toutes les primes prévues à l'État.

La compétence de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale est liée par les termes de la délibération.

C'est l'autorité territoriale qui met en place la modulation individuelle, liée notamment aux fonctions et à la valeur professionnelle. Elle détermine les montants individuels dans la limite des taux, des coefficients, de l'enveloppe budgétaire dédiée, des modalités de répartition qui ont été préalablement votés par l'assemblée (critères et limites).

Le Conseil d'Etat rappelle « qu'il n'appartient qu'à l'autorité investie du pouvoir de nomination, c'est-à-dire au maire, de fixer le montant des primes accordées individuellement aux agents de la commune » (CE, req. n° 116273 du 22 mars 1993).

Quels critères mettre en place pour le régime indemnitaire ?

L'organe délibérant détermine les conditions d'attribution et peut définir des critères de modulation individuelle. Il peut :

- S'aligner sur les éventuels critères prévus par le texte réglementaire de référence.
- Mettre en place des critères, lorsque le texte réglementaire de référence n'en prévoit pas.
- Définir des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'État, à condition de ne pas dénaturer la prime instituée.

Chapitre 6

L'ABSENCE ET SES RÉPERCUSSIONS SUR LE RÉGIME INDEMNITAIRE

1. *La maladie et le régime indemnitaire*

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit les conditions de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés.

Bien qu'il n'existe pas de dispositif semblable dans la FPT, les collectivités et établissements peuvent s'inspirer de ces dispositions. Cependant, le juge administratif n'a pas statué sur l'obligation pour les collectivités de moduler leur régime indemnitaire dans les mêmes conditions que celles fixées à l'Etat.

Une réponse ministérielle fait état des interrogations sur ce point : *« S'agissant de l'éventuelle application d'une réglementation similaire aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, il convient de s'interroger sur sa compatibilité avec l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics locaux fixent les régimes indemnitaires de leurs agents dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. S'agissant des règles de maintien total ou partiel du versement des primes et des indemnités, elles devraient être définies, en conformité avec le principe constitutionnel de la libre administration des collectivités territoriales, dans le cadre d'une délibération de la collectivité, sous le contrôle du juge. Ainsi, compte tenu de ce qui précède, une expertise doit être menée, à laquelle seront associés les employeurs locaux, afin de juger de l'opportunité de traiter cette question par voie réglementaire. »* (QE n° 102370 JO A.N 05/07/2011).

Pour la Fonction Publique d'Etat

Situation de l'agent	Régime indemnitaire FPE
<p>Congé de maladie ordinaire</p> <p>Congé pour accident de service ou maladie professionnelle</p> <p>Congé de maternité, de paternité et d'adoption</p>	<p>Principe : Maintien dans les proportions du traitement (Décret n° 2010-997 du 26 août 2010)</p> <p>Limite (Circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011) :</p> <p>Il convient de continuer d'appliquer les dispositions particulières prévues par les textes instaurant les primes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dont les montants tiennent compte de la manière de servir de l'agent et/ou de l'atteinte de résultats ; • qui rétribuent des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent ; • qui sont représentatives de frais ; • qui sont liées à l'organisation du temps de travail.
<p>Congés de longue maladie et de longue durée</p>	<p>Pas de maintien du régime indemnitaire (Décret n° 2010-997 du 26 août 2010)</p>

Pour la Fonction Publique Territoriale

Selon l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire, pendant la durée du congé de maladie (y compris à demi-traitement), conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Afin de déterminer les possibilités de modulation du régime indemnitaire, il convient de vérifier si le texte instituant une prime fixe, ou non, le régime applicable en cas d'absence. Ainsi, s'il s'agit d'une prime propre à la FPT, les collectivités et établissements publics doivent appliquer ces dispositions. Aucune disposition du RIFSEEP ne fixe le sort de ce régime en cas d'absence.

Dans la mesure où les textes institutifs des primes ne règlent pas le sort de ses modalités de versement en cas d'absence pour maladie, il convient de se référer à la délibération prise par la collectivité.

Par ailleurs, dans le cadre de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) comportant une partie fixe et une partie variable, une circulaire ministérielle concernant la FPE précise que la part liée à l'atteinte des résultats n'a pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

Ainsi, « il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. » (Circulaire ministérielle BCRF 1031314C, 22 mars 2011).

Un raisonnement analogue semble, en toute hypothèse et sous réserve du contrôle du juge, pouvoir être retenu dans le cadre du RIFSEEP.

2. Les autres motifs d'absence et le régime indemnitaire

Situation de l'agent	Régime indemnitaire FPT Nature de la prime		
	Indemnité liée à l'exercice des fonctions	Indemnité représentative de frais	Indemnité destinée à compenser des charges et des contraintes particulières
Déchargé de service pour mandat syndical	<p>Droit au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat</p> <p>CE n° 371257 du 11 février 2015 CE n° 344801 du 27 juillet 2012</p>	<p>Pas de droit au maintien des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service</p> <p>CE n° 344801 du 27 juillet 2012 CE n° 371257 du 11 février 2015</p>	

Situation de l'agent	Régime indemnitaire FPT Nature de la prime		
	Indemnité liée à l'exercice des fonctions	Indemnité représentative de frais	Indemnité destinée à compenser des charges et des contraintes particulières
Suspension	<p>Pas de droit au maintien CE n° 237509 du 25 octobre 2002</p>	<p>Pas de droit au maintien Le fonctionnaire ne conserve que les éléments de rémunération que l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 énumère et au nombre desquels ne figure aucune prime sans qu'il y ait lieu de distinguer les primes liées au grade, lesquelles ne sont pas pour autant assimilées au traitement, de celles liées aux fonctions CAA Marseille n° 00MA01794 du 16 novembre 2004</p>	
Grève	<p>Pas de droit au maintien La retenue porte sur l'ensemble de la rémunération : le traitement mais aussi les primes et indemnités. CE n° 88921 du 11 juillet 1973.</p>		

Aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires. Les sanctions disciplinaires sont exclusivement énumérées à l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

La modulation **à la baisse ou la suppression d'une indemnité ne peut pas légalement constituer une sanction**, mais doit être fondée uniquement sur la manière de servir, jugée insatisfaisante ou inappropriée, et non sur le comportement fautif.

Chapitre 7

LES BÉNÉFICIAIRES POTENTIELS

1. *Les agents potentiellement concernés et les exclus*

Les agents potentiellement concernés

Tous les agents dont les postes ont été créés par une délibération (postes figurant dans le tableau des effectifs ou des emplois) peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire.

Le régime indemnitaire peut être versé aux fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires) et étendu aux agents contractuels de droit public (CDD et CDI).

Les agents exclus

Sont exclus les agents recrutés :

- pour un acte déterminé (vacataires)
- sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir,...)
- sur la base d'un contrat d'apprentissage

Un tableau des effectifs (ou des emplois) pour recenser les postes

Le tableau des effectifs constitue la liste des emplois ouverts budgétairement, pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades, selon une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service.

C'est un outil indispensable pour identifier les agents éventuellement concernés.

2. Des bénéficiaires fixés par délibération

L'instauration ou la modification d'un régime indemnitaire est réalisée par délibération de l'organe délibérant qui doit préciser les agents concernés et également mentionner :

- La nature de la prime
- Les bénéficiaires (agents concernés)
- Les modalités de versement (dont la périodicité)
- Les critères d'attribution (critères de répartition)
- Les montants ou taux (minima et maxima)
- Les crédits ouverts

(Se reporter au chapitre 14 du présent guide)

Chapitre 8

LES PRINCIPALES ÉTAPES DE CRÉATION OU MODIFICATION D'UN RÉGIME INDEMNITAIRE

C'est l'assemblée délibérante de la collectivité qui est seule compétente pour instituer le régime indemnitaire de ses agents. La délibération doit être précédée d'un avis du comité technique (CT) sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

L'autorité territoriale détermine, elle, par arrêté notifié à chaque agent, le taux ou le montant individuel au regard des critères et conditions fixés par délibération.

L'instauration ou la modification d'un régime indemnitaire doit donc impérativement respecter les étapes suivantes :

Fondement	Publication ou modification des textes de référence pour la fonction publique d'État en matière de régime indemnitaire
Comité technique	Saisine du comité technique sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition
Organe délibérant	Après l'avis du comité technique, adoption de la délibération
Autorité territoriale	Prise des arrêtés fixant le montant du régime indemnitaire pour chaque agent

Au-delà de ces étapes réglementaires obligatoires, le projet de mettre en place ou de faire évoluer le régime indemnitaire de la collectivité comprend de nombreuses autres étapes, préparatoires pour l'essentiel, qu'il ne faut pas négliger.

Voir Chapitre 13 sur les conditions de réussite de la démarche.

La démarche est bien entendu à adapter selon la taille de la collectivité :

Étapes	Actions
1. Lancement du projet	<ul style="list-style-type: none">• Décision politique d'engager le chantier « régime indemnitaire »• Cadrage politique : fixation des objectifs et du cadre financier pour le futur régime indemnitaire• Création d'un comité de pilotage du projet Exemple de composition : élus, direction générale, DRH• Désignation du pilote du projet• Information du personnel et de ses représentants du lancement de la démarche
2. Diagnostic de l'existant	<ul style="list-style-type: none">• Étude juridique des textes qui encadrent la mise en place d'un régime indemnitaire• Recueil des délibérations en vigueur dans la collectivité• Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et autres avantages non obligatoires, en vigueur dans la collectivité : régime indemnitaire, participations de l'employeur à l'action sociale, à la protection sociale
3. Elaboration ou mise à jour des outils	<ul style="list-style-type: none">• Le tableau des effectifs (ou des emplois)• L'organigramme détaillé, nominatif• Les fiches de poste• Le dispositif et les supports de l'entretien professionnel

Etapes	Actions
<p>4. Détermination du système d'attribution du régime indemnitaire en rapport avec le cas échéant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le poste occupé • L'évaluation professionnelle • Les objectifs poursuivis 	<p>Création d'un groupe technique pouvant associer, selon la taille de la collectivité, des élus, l'encadrement (représentatif de tous les secteurs d'activité), les représentants du personnel, la DRH</p> <p>Selon les choix retenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définition des critères de classification des postes. Exemple : niveau d'expertise • Définition du nombre de niveaux. Exemple sur quatre niveaux : élémentaire, de base, confirmé, supérieur • Détermination des enveloppes par critère et niveau • Création d'une grille d'évaluation des postes reprenant les critères, les niveaux et les enveloppes • Évaluation et classification de chaque poste dans la grille • Ajustement des critères, des niveaux, des enveloppes • Définition des modalités de prise en compte des résultats de l'évaluation pour déterminer la part du régime indemnitaire correspondante • Simulation de l'enveloppe budgétaire globale et comparaison avec l'enveloppe actuelle • Restitution des propositions du groupe technique au comité de pilotage
<p>5. Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation préalable de la présentation du projet au comité technique avec les représentants du personnel • Présentation du projet de régime indemnitaire au comité technique • Délibération de l'assemblée délibérante sur le régime indemnitaire • Information du personnel • Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale

PARTIE 2 /

*La démarche de mise
en place du régime
indemnitaires tenant
compte des fonctions,
des sujétions, de l'expertise
et de l'engagement
professionnel*

(RIFSEEP)

Chapitre 9

LA MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT (FPE), TRANSPOSABLE À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)

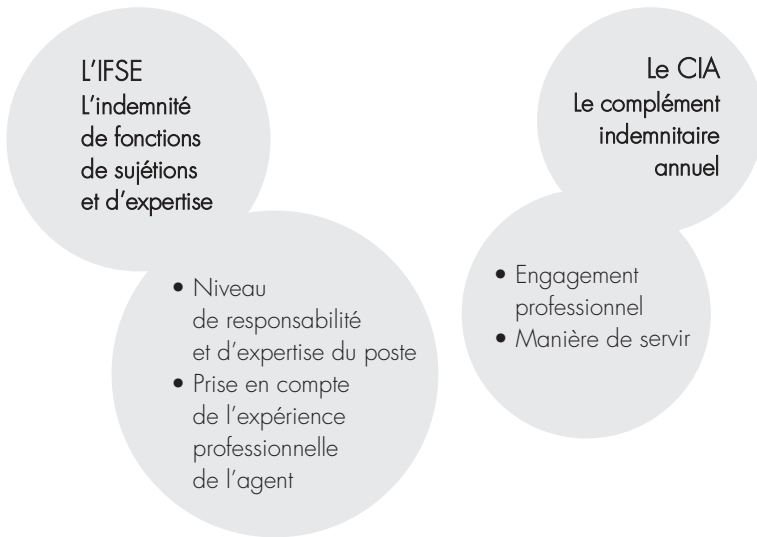
Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'État. Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet et à concerner tous les fonctionnaires. Les modalités de mise en œuvre du décret à l'État sont précisées par une circulaire du 5 décembre 2014.

Ce décret, prévu pour les fonctionnaires de l'État, est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité. Toutefois, en application du principe de libre administration, toutes les dispositions contenues dans le décret et la circulaire ne sont pas contraignantes pour la fonction publique territoriale. Dans l'attente de précisions sur les modalités d'application du dispositif au sein de la fonction publique territoriale, le présent guide s'appuie sur les textes applicables à l'État, en proposant des outils méthodologiques pour son application au sein des collectivités territoriales.

1. La composition du régime indemnitaire

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.



2. L'application du dispositif dans la Fonction Publique d'Etat

Le décret entre en vigueur le 1^{er} juin 2014, mais les dates d'application sont différentes selon les filières :

- dans la fonction publique de l'État, les dispositions du décret s'appliquent à tous les fonctionnaires de la filière administrative ainsi qu'à ceux percevant la PFR au 1^{er} janvier 2016.
- tous les autres fonctionnaires (sauf exceptions prévues par arrêté) sont concernés par ce nouveau régime indemnitaire au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2017.

Des arrêtés interministériels (ministre chargé de la fonction publique, ministre chargé du budget et, le cas échéant, ministre intéressé) fixent pour chaque corps ou statut d'emplois :

- un nombre de groupes de fonctions : les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emplois sont en effet réparties au sein de différents groupes,
- les montants minimaux de l'IFSE par grade et statut d'emplois,
- les montants maximaux de l'IFSE afférents à chaque groupe de fonctions, ainsi que ceux applicables aux agents logés par nécessité de service,
- les montants maximaux du complément indemnitaire annuel (CIA) par groupe de fonctions.

L'IFSE :

- Plafond : fixé par groupe de fonctions
- Montant minimal : fixé par grade

Le CIA :

- Plafond : fixé par groupe de fonctions
- Montant minimal : peut être équivalent à 0

Ces montants arrêtés pour la Fonction Publique d'Etat à la date de parution du présent guide figurent en annexe 4.

3. La transposition dans la Fonction Publique Territoriale

Ce régime indemnitaire est un dispositif qui devrait concerner l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, quelles que soient leur catégorie hiérarchique et leur filière (sauf exceptions prévues par arrêté ministériel à paraître et sauf filières non soumises au principe de parité comme la police municipale et les sapeurs-pompiers).

La PFR mise en place pour les agents de catégorie A est abrogée depuis le 31 décembre 2015, en application du décret, ainsi que l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) pour les assistants socio-éducatifs et les conseillers socio-éducatifs. Les éducateurs de jeunes enfants ne sont pas concernés par cette abrogation.

Ce régime se substitue à la PFR et l'IFRSTS. Les délibérations relatives à ces primes n'ont pour partie plus de base légale et il revient aux assemblées délibérantes de les abroger d'office dans un délai raisonnable (courrier DGCL du 21 juillet 2015).

A la date d'élaboration du présent guide, le RIFSEEP est applicable aux corps et cadres d'emplois suivants :

Corps FPE	Cadres d'emplois FPT	Arrêté du corps de référence	Arrêté indicatif des montants	Transposition possible à compter du :
Catégorie A				
Administrateurs civils	Administrateurs	Arrêté du 29/06/2015		01/07/2015
Attachés des administrations de l'Etat	Attachés Secrétaires de mairie	Arrêté du 17/12/2015	Arrêté du 03/06/2015	01/01/2016
Conseillers techniques de service social	Conseillers socio-éducatifs	Arrêté du 22/12/2015	Arrêté du 03/06/2015	01/01/2016
Catégorie B				
Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Rédacteurs Educateurs des APS Animateurs	Arrêté du 17/12/2015	Arrêté du 19/03/2015	01/01/2016
Assistants de service social	Assistants socio-éducatifs	Arrêté du 17/12/2015	Arrêté du 03/06/2015	01/01/2016

Corps FPE	Cadres d'emplois FPT	Arrêté du corps de référence	Arrêté indicatif des montants	Transposition possible à compter du :
Catégorie B				
Techniciens supérieurs du développement durable	Techniciens	Arrêté du 30/12/2015		01/01/2016
Catégorie C				
Adjointes administratives des administrations de l'Etat	Adjointes administratives Agents sociaux ATSEM Opérateurs des APS Adjointes d'animation	Arrêté du 18/12/2015	Arrêté du 20/05/2014	01/01/2016
Adjointes techniques des administrations de l'Etat	Agents de maîtrise Adjointes techniques		Arrêté du 28/04/2015	En attente*

* En attente de l'inscription des ministères concernés dans l'annexe de chacun des arrêtés.

En application du principe de parité, les montants applicables aux fonctionnaires territoriaux ne peuvent pas être supérieurs à ceux prévus pour les fonctionnaires de l'État.

4. *Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur*

Le décret prévoit à l'Etat un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. 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. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste était inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent diminuerait.

Cependant, cette garantie de maintien du niveau indemnitaire actuel de l'agent prévue dans la FPE ne semble pas s'imposer dans la FPT.

Si la collectivité souhaite la mettre en œuvre, la délibération devra le mentionner.

5. *Les cumuls possibles avec d'autres indemnités*

Pour le moment, un arrêté du 27 août 2015 précise, pour la Fonction Publique d'Etat, les règles de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités :

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

Concernant le cas particulier de la prime dite « de fin d'année » (Art. 111 de la loi du 26 janvier 1984), il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 27 janvier 1984. En revanche, les primes versées en fin d'année sur la base de l'IAT ou de l'IEMP doivent être incluses au sein du RIFSEEP.

Chapitre 10

LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET D'EXPERTISE

1. *Ce que disent les textes pour la Fonction Publique d'Etat*

La détermination du montant

Le décret indique que le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis. Chaque poste doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions selon les critères suivants, explicités par la circulaire :

Critère 1	Critère 2	Critère 3
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
Responsabilité plus ou moins lourde en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets.	Valorisation des compétences plus ou moins complexes de l'agent dans son domaine fonctionnel de référence de l'agent. Exemple : maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires...	Contraintes particulières liées au poste. Exemple : exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée), responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile.

Précision sur les sujétions particulières : les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions.

Ces différents critères doivent permettre de répartir chaque poste de la collectivité au sein de groupes de fonctions. Ces derniers doivent regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des fonctionnaires.

La circulaire préconise pour la fonction publique d'État de répartir les postes 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.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés à l'intérieur de chaque catégorie, les groupes supérieurs devant être réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Un montant est ensuite déterminé pour chaque groupe de fonctions.

Ainsi, lorsqu'un agent change de poste, il est possible que le montant de l'IFSE soit diminué, si le nouveau poste du fonctionnaire est classé dans un groupe de fonctions inférieur. Un réexamen du montant de l'IFSE du fonctionnaire lors d'une mobilité interne est donc obligatoire.

Le décret prévoit, pour l'État, le principe d'un versement mensuel.

L'exemple pour le corps des Adjointes administratifs (FPE)

La circulaire donne un exemple pour la répartition des postes d'un ministère au sein de groupes de fonctions pour les agents de catégorie C :

Groupe de fonctions n° 1	Groupe de fonctions n° 2
Chef d'équipe Coordonnateur Régisseur à temps plein Assistant de direction Maîtrise d'une compétence rare Suivi d'une formation spécifique	Toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe n° 1

2. L'application à la Fonction Publique Territoriale

La détermination du montant

Les critères permettant la répartition des postes par groupe de fonctions sont prévus par le décret et peuvent être utilisés par les collectivités territoriales lors de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. Un exemple de répartition des postes est proposé en annexe n° 1. Il indique les critères qui pourraient être retenus par une collectivité afin de répartir ses postes au sein de groupes de fonctions.

Toutefois, le nombre de groupes de fonctions n'est préconisé que par la circulaire visant à mettre en œuvre le dispositif dans la fonction publique d'État. Il semblerait donc possible, sous réserve de dispositions contraires et sous le contrôle du juge, de prévoir un nombre de groupes différent au sein d'une collectivité territoriale.

Cette possibilité doit cependant être envisagée avec précaution. En effet, les montants plafonds applicables à l'État s'appliquent aux fonctionnaires territoriaux. Or, ces montants sont fixés dans les arrêtés par groupe de fonctions.

Par exemple, deux groupes sont préconisés pour la catégorie C, et deux montants plafonds différents sont fixés par arrêté. Si une collectivité choisit de répartir ses postes de catégorie C en quatre groupes, les montants maximum applicables à ces groupes ne correspondront pas à ceux fixés par l'arrêté.

La périodicité de versement

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la FPE. Un versement annuel ou en deux fractions de l'IFSE pourrait donc être envisagé dans la FPT.

3. Les méthodes et outils de mise en place de l'IFSE

Pour davantage d'exemples, se reporter en annexe 1.

Les méthodes de hiérarchisation des postes

La définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité.

Pour ce faire, il existe plusieurs méthodes qui présentent chacune des avantages et des inconvénients en fonction des caractéristiques de la collectivité (notamment le nombre de postes concernés).

On peut citer à titre d'exemples :

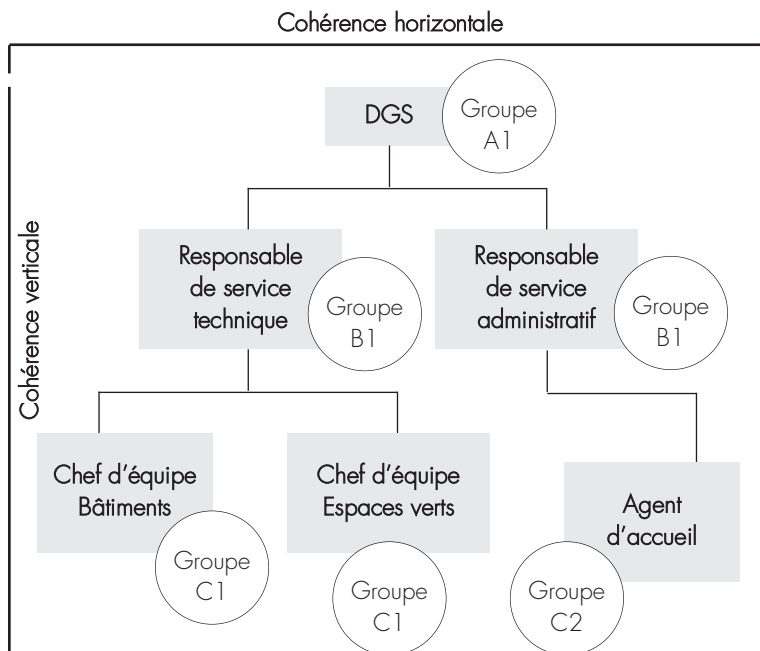
La hiérarchisation des postes par comparaison

- Cette méthode consiste dans un premier temps à établir des niveaux à partir d'un nombre limité d'indicateurs, issus des trois types de critères fixés dans le décret du 20 mai 2014. Dans un second temps, chaque poste est passé au crible des indicateurs et affecté par comparaison entre postes, à un niveau.

À chaque niveau correspond un montant.

- Le travail sera considéré comme abouti lorsqu'au vu des indicateurs retenus, il pourra être vérifié que la hiérarchisation des postes est cohérente, à la fois entre les niveaux hiérarchiques (cohérence verticale) et entre les services (cohérence horizontale).

Rechercher la cohérence ne veut pas dire que tous les postes de même niveau hiérarchique doivent absolument appartenir au même niveau de fonction. Cela signifie que si ce n'est pas le cas, la différence de positionnement entre les postes doit être explicable.



Cette méthode est relativement simple mais l'affectation des postes à un niveau peut être influencée par la hiérarchie actuelle des salaires et peut donc amener à la reproduire.

La cotation des postes

Cette méthode consiste dans un premier temps à définir des indicateurs de classification en partant des trois types de critères fixés par le décret du 20 mai 2014.

Dans un deuxième temps, une échelle de points pour chaque indicateur est définie.

Dans un troisième temps, chaque poste se voit attribuer le nombre de points correspondant pour chaque indicateur, ce qui aboutit à une somme de points pour chaque poste.

Dans un dernier temps, des niveaux de fonction sont créés avec pour chaque niveau une fourchette de points (mini/maxi).

Cette méthode est plus complexe que la précédente et peut rapidement se transformer en « usine à gaz » dès que l'on utilise un nombre important d'indicateurs ou de niveaux dans les échelles de points. Elle n'est pas forcément très adaptée au cadre des groupes de fonctions prévus par le décret du 20 mai 2014.

Les différents indicateurs possibles

Le tableau suivant présente une série d'indicateurs classés selon les critères fixés par le décret. Cette liste est indicative, elle n'est pas limitative et n'a pas de valeur réglementaire.

Le choix des indicateurs qui vont servir à classer les postes dans un système de régime indemnitaire fondé principalement sur la fonction est primordial. En effet, l'indicateur retenu indique ce que la collectivité veut valoriser en priorité : est-ce par exemple les responsabilités d'encadrement, ou est-ce plutôt l'expertise, ou encore les deux à la fois et à niveau égal ?

De plus, ce sont les indicateurs qui contribuent fortement à la lisibilité et à l'acceptation du système par les agents. La plus grande cohérence devra être recherchée entre les indicateurs retenus pour classer les fonctions et la grille d'évaluation de la valeur professionnelle utilisée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Critères 1	Critères 2	Critères 3
<p>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</p>	<p>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</p>	<p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'encadrement • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Valeur des dommages • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Confidentialité • Relations internes • Relations externes • Facteurs de perturbation

Chapitre 11

LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans la part liée à la fonction (IFSE) est la nouveauté du dispositif.

1. Ce que disent les textes pour la Fonction Publique d'Etat

Comment apprécier l'expérience professionnelle ?

Le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de ce critère individuel (lié à la personne), par rapport aux autres éléments liés à l'emploi occupé.

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

L'expérience professionnelle repose notamment sur :

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

L'ancienneté fait-elle partie de l'expérience professionnelle ?

Sans apporter de définition explicite de l'expérience professionnelle, la circulaire énonce en revanche ce qu'elle n'est pas : **l'expérience doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise, elle, par les avancements d'échelon.**

La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent, et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève.

L'expérience professionnelle, critère individuel, ne doit pas être prise en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions.

Son influence se traduit dans le montant de l'IFSE qui sera attribué à l'agent, selon un système de modulation non défini par le texte.

Comment apprécier l'acquisition / l'évolution de l'expérience professionnelle ?

Le **décret** impose, une fois le nouveau régime indemnitaire institué, que le montant de l'IFSE fasse l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

La **circulaire** indique que lorsque l'agent ne change pas de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectifs tels que, notamment, l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures.

Sont citées en exemple :

- l'interaction avec les différents partenaires
- la connaissance des risques
- la maîtrise des circuits de décisions ainsi que d'éventuelles étapes de consultation

À quel rythme évaluer l'expérience professionnelle ?

L'obligation de procéder à l'évaluation de l'expérience professionnelle au moins tous les quatre ans est justifiée par le fait que c'est durant les quatre premières années d'exercice des fonctions que l'agent est principalement censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser, ainsi que la connaissance de son environnement de travail.

2. L'application à la Fonction Publique Territoriale

L'appréciation de l'expérience professionnelle par la mise en place de critères

L'absence de définition réglementaire de l'expérience professionnelle permet aux collectivités et établissements publics d'envisager la mise en place de critères propres. Les modalités pratiques seront définies par délibération.

Il conviendra toutefois de veiller à :

- ne pas dénaturer la notion : ne pas la confondre avec la manière de servir, par exemple.
- prendre en considération les possibilités de mobilité : l'enrichissement des acquis de l'expérience professionnelle pourra être privilégié en cas de possibilités réduites de mobilité.
- l'intégrer comme un élément de l'IFSE et non du complément indemnitaire annuel (voir partie suivante).

L'évaluation de l'expérience professionnelle selon un rythme à déterminer

Rappel : il appartient à chaque collectivité ou établissement de fixer la périodicité qu'il souhaite, en raison :

- des critères d'appréciation qu'il aura fixés
- de la pertinence d'un délai plus court pour certaines fonctions
- de la charge financière que pourrait représenter une revalorisation régulière de l'IFSE

Le réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle entraîne-t-il une revalorisation systématique ?

NON. Seul le réexamen au rythme déterminé par la collectivité est obligatoire.

L'autorité territoriale n'est pas tenue, à la suite de ce réexamen, de revaloriser le montant de l'IFSE si la situation de l'agent ne le justifie pas.

3. *Les méthodes et outils*

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE doit donc amener la collectivité à s'interroger sur la manière dont elle souhaite procéder à l'examen de celle-ci et la valoriser. Différentes stratégies semblent envisageables selon les arguments de la collectivité.

Il semble toutefois difficile de ne pas prendre cette notion en compte, sauf à dénaturer l'esprit du nouveau régime indemnitaire.

Stratégie		Arguments
Choix 1 : Examen de l'expérience professionnelle	Pas de valorisation financière	<ul style="list-style-type: none">• Maîtrise de la masse salariale• Priorité à la reconnaissance des fonctions exercées et de la manière de servir
Choix 2 : Examen de l'expérience professionnelle	Valorisation financière dans l'IFSE (pour une part plus ou moins importante selon la volonté de gestion de la masse salariale)	<ul style="list-style-type: none">• Maîtrise de la masse salariale• Encouragement de la montée en compétences• Compensation des conditions d'avancement de grade quand l'agent ne les remplit pas• Outil de motivation• Variable d'ajustement lors des recrutements (limité en cas de recrutement d'un profil sans expérience professionnelle)

		<ul style="list-style-type: none"> • Variable d'ajustement pour régler des situations d'adaptation de la rémunération aux fonctions exercées • Encouragement à la formation • Amélioration de la performance par le développement des compétences
<p>Choix 3 : Examen de l'expérience professionnelle</p>	<p>Valorisation financière dans l'IFSE en utilisant certains critères de l'entretien professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relève de la façon dont l'agent exploite son expérience professionnelle, dont il se forme et répond aux objectifs fixés lors de l'entretien annuel • Délai annuel plus pertinent que le délai quadriennal • Possibilité de motiver les agents s'investissant sur un projet via la prime d'intéressement collectif
<p>Choix 4 : Pas de prise en compte de l'expérience professionnelle à la mise en place du nouveau régime indemnitaire</p>	<p>Renvoi à une valorisation financière éventuellement dans quatre ans (ou dans un délai moindre)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Simplification de la mise en œuvre • Lisibilité du régime indemnitaire • Priorité aux fonctions exercées et à la manière de servir

4. Les différents indicateurs possibles de l'expérience professionnelle

Cette liste est indicative, elle n'est pas limitative et n'a pas de valeur réglementaire.

Faute de définition réglementaire de l'expérience professionnelle, il appartient à chaque collectivité de préciser les indicateurs qu'elle entend retenir pour tenir compte de l'expérience professionnelle de chaque agent.

Le tableau ci-dessous donne quelques exemples de ce qui peut être valorisé et comment.

Ce qui peut être valorisé	Indicateurs d'évaluation
La capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit son ancienneté	Réussite Mobilisation de ses compétences / réussite des objectifs Force de proposition dans un nouveau cadre Diffusion de son savoir à autrui
Le parcours professionnel de l'agent, avant l'arrivée sur son poste : <ul style="list-style-type: none">• Diversité de son parcours dans le privé et/ou le public, dans tous les secteurs et/ou les collectivités et/ou les postes• Mobilité• Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et/ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
La connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus...)	Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel

Ce qui peut être valorisé	Indicateurs d'évaluation
<p>L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences, en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et/ou • de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel 	<p>Nombre d'années passées dans un poste comparable du point de vue des compétences techniques demandées</p> <p>Nombre d'années passées dans le poste</p> <p>Nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques demandées</p> <p>Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel</p> <p>Obtention d'un diplôme (en totalité, partiellement) par la VAE</p>
<p>Conditions d'acquisition de l'expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> • autonomie • variété (missions, tâches, publics...) • complexité • polyvalence • multi-compétences • transversalité 	
<p>Différences entre compétences requises et compétences acquises</p>	<p>Appréciation par le responsable hiérarchique en référence aux compétences attendues figurant dans la fiche de poste, au moment de l'entretien professionnel</p> <p>Attention : Risque de confusion avec l'évaluation de la manière de servir</p>
<p>Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel</p>	<p>Attention : Difficulté à définir et évaluer ce qu'est un travail exceptionnel</p>

Ce qui peut être valorisé	Indicateurs d'évaluation
Conduite de plusieurs projets	
Connaissance du poste et des procédures	
Tutorat	
<p>La formation suivie en distinguant ou non :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les formations liées au poste, au métier • les formations transversales • les formations de préparation d'une mobilité • les formations qualifiantes • les formations non qualifiantes • la formation de préparation aux concours-examens • la formation au-delà des formations obligatoires 	<p>Nombre de stages réalisés Nombre de jours de formation réalisés Volonté d'y participer Diffusion de son savoir à autrui</p>

Chapitre 12

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

1. *Ce que disent les textes pour la Fonction Publique d'Etat*

En plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel. La rédaction du texte indique que ce versement est possible mais non obligatoire.

La circulaire précise d'ailleurs que les modalités de mise en œuvre dans la fonction publique d'État seront fonction de la politique de gestion des ressources humaines et des crédits alloués.

Le montant du CIA

Le montant maximal du CIA est fixé par arrêté, par groupe de fonctions. Le montant qui peut être versé à l'agent se situe entre 0 et 100 % de ce montant. Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une ou deux fractions.

Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. La circulaire préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

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

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

Les critères de versement du CIA

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

La circulaire précise que seront appréciés : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service (sachant que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet de service peut être valorisé).

2. L'application à la Fonction Publique Territoriale

Le montant du CIA

Il convient de s'interroger sur la part du CIA par rapport au plafond global du régime indemnitaire.

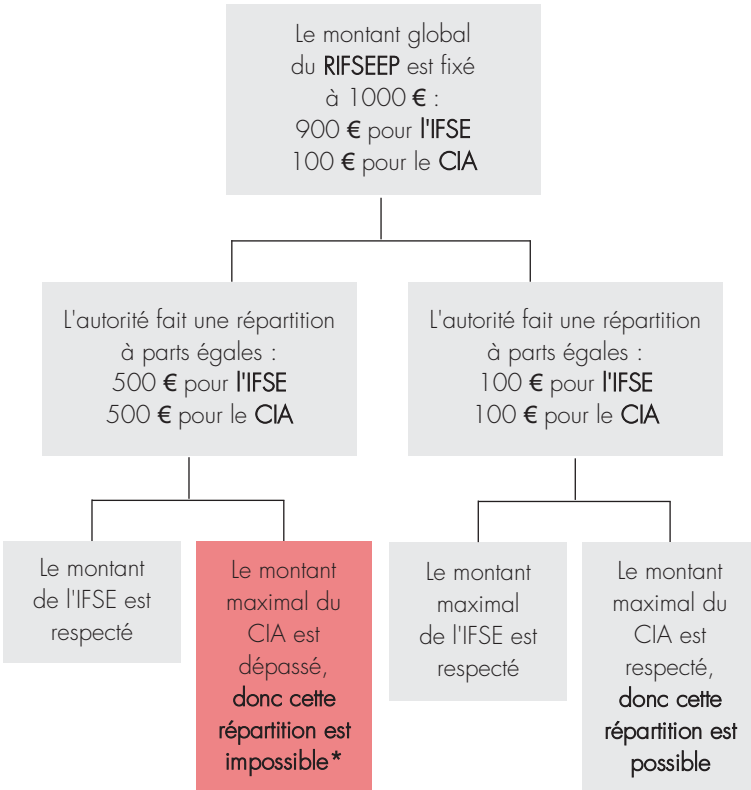
En effet, les pourcentages précisés ci-dessus sont uniquement indiqués dans la circulaire, à destination des fonctionnaires de l'État, qui n'a pas de valeur contraignante pour les collectivités. Il semble donc possible qu'une collectivité puisse décider d'une répartition différente.

Si une répartition différente peut ainsi être envisagée, il convient de savoir si le montant maximum du CIA prévu par arrêté, applicable au groupe de fonctions de l'agent, peut être dépassé ; ce qui donnerait davantage de marge de manœuvre à la collectivité.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, répond à ces interrogations, en modifiant l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Le premier alinéa dudit article serait ainsi rédigé :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. »

Si une telle modification de l'article 88 n'est pas retenue à l'issue du processus législatif en cours, il conviendra de rester prudent. Les précisions de la circulaire semblent indiquer que le but du nouveau régime indemnitaire est de donner un nouvel équilibre entre les fonctions de l'agent et sa manière de servir, en insistant davantage sur la part liée aux fonctions. Si une collectivité venait à appliquer une répartition trop différente de celle prévue à l'État, le juge pourrait considérer qu'elle ne respecte pas la nature du RIFSEEP.



* En revanche, cette hypothèse pourra être retenue si la modification de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ci-dessus exposée est adaptée à l'issue du processus législatif.

Ces hypothèses sont à envisager avec précaution, compte tenu de l'esprit du nouveau dispositif indemnitaire qui vise à mettre davantage en avant la part liée aux fonctions.

Les critères de versement du CIA

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Toutefois, comme précisé dans le décret, il conviendra de juger la manière de servir de l'agent en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales depuis le 1^{er} janvier 2015, et remplace définitivement la notation. Il s'applique à tous les cadres d'emplois et emplois de la fonction publique territoriale.

Le décret instaurant l'entretien professionnel précise les critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, en fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité qu'ils assument :

- 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.

Les collectivités territoriales peuvent donc utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et moduler le versement du CIA.

La périodicité du versement du CIA

Il paraît nécessaire de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et la procédure d'attribution du régime indemnitaire.

Aucune date n'est précisée concernant le lien entre l'entretien professionnel et le versement du CIA. Si la collectivité en a la possibilité, on peut envisager que l'évaluation de l'année N, si elle est faite en octobre ou novembre, puisse donner droit au versement du CIA en décembre de la même année. Toutefois, considérant les délais de retour des évaluations, un éventuel recours, les rythmes de paie, etc., il semble tout à fait envisageable de verser le CIA de l'année N sur la base de l'entretien réalisé au cours de l'année N-1.

RAPPEL concernant la périodicité du versement : en application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la Fonction Publique d'Etat.

Un versement mensuel du CIA pourrait donc être envisagé.

3. Les différentes stratégies d'application pour la mise en place du CIA

La collectivité, selon les objectifs qui sont les siens, peut opter, au choix, pour le versement du CIA ou pour son non versement. L'attribution du CIA pour les agents concernés pourra intervenir dès la mise en place de l'IFSE ou ultérieurement.

Objectifs	Stratégie et mise en œuvre
<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance de l'investissement et de l'engagement professionnel : différenciation des agents • Responsabilisation, professionnalisation des évaluateurs • Reconnaissance de l'atteinte des objectifs et du travail accompli : distinction entre des agents occupant le même emploi • Motivation des agents • Marge de manœuvre pour faire progresser le régime indemnitaire si le poste ne change pas (IFSE constante) • Valorisation d'un investissement individuel ou d'un projet de service • Complément de l'entretien professionnel 	<p>Attribution du CIA, immédiat ou différé (après la mise en place de la part fonction)</p> <p>Conditions et variantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À condition qu'il représente un montant significatif (de l'ordre de 30 à 50 % de la part fonction) • Avec une modulation en fonction de l'absentéisme, du temps de présence (exemple : départ d'un agent en cours d'année pour mutation) • Revu chaque année • Avec une modulation par exemple de 0 à 100 % • Versé uniquement à partir d'un certain niveau de résultat

Objectifs	Stratégie et mise en œuvre
<ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise de la masse salariale • Ressources insuffisantes (choix budgétaire) • Dans l'hypothèse d'un montant insuffisant : perte de sens pour l'agent, perte de temps pour la DRH et perte de crédibilité pour l'employeur • Évaluation parasitée, faussée, par la prise en compte par l'évaluateur de la situation personnelle de l'agent (sur le plan social) • Trop éloigné de la culture de la collectivité • Décision issue d'une négociation sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de versement du CIA

4. Comment faire le lien avec le système d'évaluation de l'entretien professionnel

Quels éléments de l'entretien professionnel valorisés par le CIA ?

Quelques scénarii, non limitatifs :

Scénario 1 : La collectivité décide de privilégier uniquement certains indicateurs parmi les quatre critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, par exemple :

- L'investissement personnel
- La disponibilité
- La prise d'initiative

Scénario 2 : La collectivité décide de prendre en compte l'ensemble des indicateurs de la manière de servir, spécifiés dans la grille du compte rendu d'entretien professionnel, et correspondant aux quatre critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, à savoir :

- Résultats professionnels
- Compétences techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement

Scénario 3 : La collectivité décide d'utiliser l'appréciation générale littérale (la procédure pouvant prévoir la possibilité d'harmonisation par la hiérarchie).

Scénario 4 : La collectivité décide d'utiliser l'atteinte des objectifs et d'accorder un « bonus » en fonction d'un autre indicateur, par exemple : la participation à un projet ou une réalisation exceptionnelle.

Pour les collectivités ne pratiquant pas le management par objectifs, il semble préférable, dans un premier temps, de ne pas lier le calcul de la part liée à la manière de servir exclusivement aux objectifs atteints.

Dans ce scénario, la prise en compte de l'atteinte des objectifs pour le calcul du CIA implique de réunir plusieurs conditions :

- avoir défini, l'année précédente, des objectifs mesurables pour l'ensemble des agents bénéficiant du CIA
- discerner la part des résultats liée au contexte de travail et celle liée au travail de l'agent

A quel moment faire le lien entre les résultats de l'entretien professionnel et la fixation du montant de CIA ?

Il paraît nécessaire de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et celle de l'attribution du régime indemnitaire.

À quel moment peut avoir lieu l'entretien professionnel ?

Cela dépend du choix de la collectivité :

- Le plus souvent au 4^{ème} trimestre (sur le cycle de l'année civile qui correspond au cycle budgétaire et généralement à celui du plan de formation)
- Parfois, pour tout ou partie du personnel, en juin ou septembre (pour se caler sur le cycle de l'année scolaire)

À quel moment déterminer le CIA par rapport à l'entretien ?

À l'issue de l'ensemble des entretiens professionnels de l'année N et dans le cadre de l'enveloppe budgétaire dédiée, le CIA sera déterminé pour chaque agent le cas échéant.

Au préalable, une enveloppe financière et/ou un nombre maximum de points par service peuvent être déterminés et indiqués au N+1. Ce montant est déterminé au moment de la préparation budgétaire et en particulier du budget consacré à la masse salariale.

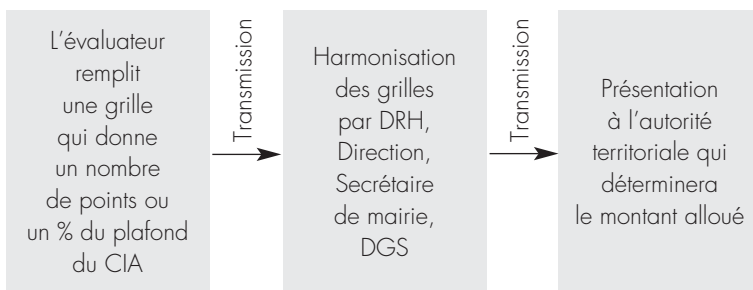
À quel moment et en combien de fois peut se faire le versement ?

Le rythme de versement interviendra en fonction des modalités fixées par la délibération en une, deux ou plusieurs fois.

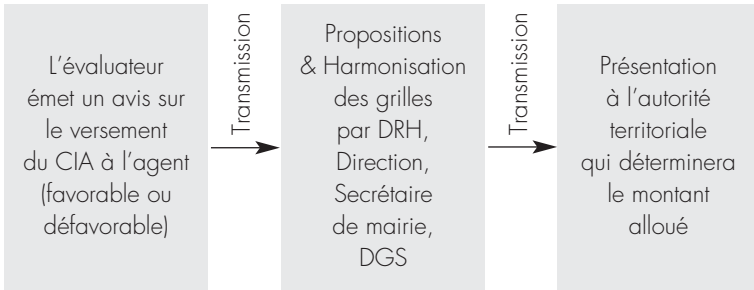
Qui propose, qui décide du montant du CIA à attribuer au regard des résultats de l'entretien professionnel ?

2 hypothèses peuvent être envisagées :

1^{ère} hypothèse



2^{de} hypothèse



Quels outils utiliser ?

- Le compte rendu de l'entretien professionnel (notamment la grille d'évaluation de la manière de servir).
- Une fiche de liaison à remplir par l'évaluateur en fonction des critères arrêtés par délibération.
- Un arrêté individuel d'attribution du CIA.

Chapitre 13

LES POINTS DE VIGILANCE ET LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

Au vu des principes généraux, du cadre réglementaire et des stratégies d'application évoquées précédemment, il semble utile de revenir, dans le tableau suivant, sur les principales conditions de réussite de la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire fondé sur la fonction et sur la manière d'occuper le poste.

Points de vigilance	Propositions d'actions
<p>Connaissance du régime indemnitaire existant :</p> <ul style="list-style-type: none">• interne : quelle est la pratique actuelle de la collectivité ?• externe : quel est le cadre juridique et réglementaire en vigueur ?	<p>Il est important de travailler sur l'existant et de définir des stratégies, en prenant soin de rester le plus possible dans l'esprit du nouveau régime indemnitaire.</p> <p>Élaboration de scénarios, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">• Avec ou sans prise en compte de l'expérience professionnelle• Avec ou sans prise en compte de la valeur professionnelle• Répartition entre part fonction (IFSE) et part valeur professionnelle (CIA) <p>Traduction de l'impact de chaque scénario sur la masse salariale et de l'écart avec l'existant (au moins sur les postes et agents d'une filière)</p>

Points de vigilance	Propositions d'actions
<p>Clarification de la volonté politique : sens, objectifs et enveloppe budgétaire dédiée au régime indemnitaire</p>	<p>Appropriation de la réforme Définition et formalisation des orientations générales du projet sous forme d'une feuille de route (lettre de cadrage)</p>
<p>Communication et explication auprès des agents</p>	<p>Elaboration et utilisation d'un support de communication (par exemple une lettre interne) Rencontres : réunions de service, réunions d'information générale</p> <p>A quel moment et sur quoi ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • dès la décision de lancement du projet : sur le lancement, la démarche, le calendrier • en cours de route : sur l'avancement du projet • une fois l'avis du comité technique rendu et la délibération de l'assemblée délibérante votée • Une fois le régime indemnitaire défini et validé par les élus : sur les objectifs, les groupes de fonction, les critères, le mode de calcul, la procédure de mise en œuvre,...
<p>Prise en compte du facteur temps</p>	<p>Inscription de la démarche dans le temps selon l'existant et les objectifs du projet Libérer le temps nécessaire pour permettre aux acteurs de s'impliquer dans la démarche</p>

Points de vigilance	Propositions d'actions
Co-construction du dispositif et des outils	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution d'un groupe de travail, composé par exemple d'élus, du DGS ou de membres de la direction générale, du responsable RH, de chefs de service, de représentants du personnel • Association des chefs de service et des agents sur l'élaboration ou la mise à jour des fiches de poste • Fixation d'une date de fin et d'un calendrier de travail • Travail sur les outils • Consultation des représentants du personnel avant les séances du comité technique
Choix d'un scénario par la direction et l'autorité territoriale	<p>Il est important de définir et de choisir le scénario (objectifs, bénéficiaires, calendrier) avant de passer à la finalisation des outils</p> <p>Pour faciliter la décision, il est possible de faire une analyse multicritères</p>
Mise en œuvre administrative	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'une note technique et saisine du Comité technique sur le dispositif régime indemnitaire • Rédaction d'un projet de délibération et décision de l'assemblée délibérante • Rédaction des arrêtés
Prise en compte de l'expérience du premier exercice (un an après)	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un bilan • Pointage des problèmes éventuels et correction du dispositif

Chapitre 14

LES REPÈRES POUR LA RÉDACTION DE LA DÉLIBÉRATION SUR L'INSTAURATION DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE

Les éléments indiqués ci-dessous restent généraux et indicatifs car la délibération est à adapter aux spécificités de chaque collectivité ou établissement public. Il y a notamment un choix à faire sur le niveau de détail le plus adapté.

Sur les modalités d'attribution, plus les critères seront précis et explicites, plus le système sera transparent et lisible pour les agents.

Rubrique	Indications
Visa	Rappel de l'ensemble des lois et règlements qui encadrent la mise en place ou la modification du régime indemnitaire
Préambule	Exposé des motifs expliquant l'origine et le sens de la démarche. <ul style="list-style-type: none">• Justification de la création ou modification Exemple : les évolutions réglementaires• Démarche suivie, calendrier et implication des différentes parties prenantes• Objectifs visés par le régime indemnitaire et principes du dispositif
Nature	Composantes du régime indemnitaire : <ul style="list-style-type: none">• Part liée à la fonction : indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)• Complément indemnitaire (CIA) le cas échéant

Rubrique	Indications
Bénéficiaires	<p>Approches possibles selon :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le statut : titulaires, stagiaires, contractuels de droit public• Les éventuels critères d'ancienneté pour les agents contractuels• Le type d'emploi : permanent, non permanent
Modalités d'attribution	<ul style="list-style-type: none">• Présentation des groupes de fonctions : groupes, fonctions, critères utilisés, plafonds appliqués par groupe pour l'IFSE• Définition de l'expérience professionnelle utilisée, critères et indicateurs d'évaluation appliqués• Le cas échéant, définition des critères d'évaluation utilisés pour l'attribution du CIA• Modalités de prise en compte du critère d'absentéisme et leur impact sur le montant du régime indemnitaire• Le cas échéant, les règles de variation de l'IFSE en fonction de l'expérience professionnelle et du CIA en fonction des résultats de l'évaluation annuelle• Périodicité des versements : IFSE (par exemple, par mois), CIA en une ou plusieurs fois par an (à déterminer pour l'IFSE et le CIA)• Rappel de la règle de maintien du montant de régime indemnitaire antérieur• Rappel des possibilités de cumul• Modalités d'actualisation
Annexes éventuelles	<p>Grilles de cotation ou classification et tableaux de répartition des postes au sein de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique</p>

NOTE : Il est également possible d'introduire un article qui prévoit que la présente délibération abroge les dispositions contraires ou qui n'existent plus, contenues dans la délibération antérieure sur le régime indemnitaire.

Chapitre 15

POUR ALLER PLUS LOIN

Textes de référence

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'État
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- Circulaire du 5 décembre 2014 du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du Ministère des finances et des comptes publics, relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

- Arrêtés pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat :
 - du 20 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État
 - du 19 mars 2015 pour les corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État
 - du 19 mars 2015 pour certains corps d'inspection des administrations de l'État
 - du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques des administrations de l'État
 - du 3 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration
 - du 3 juin 2015 pour le corps des assistants de service social des administrations
 - du 3 juin 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations
 - du 29 juin 2015 pour le corps des administrateurs civils
 - du 17 décembre 2015 :
 - pour les membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur,
 - pour le corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer,
 - pour les membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat
 - du 18 décembre 2015 pour le corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer
 - du 22 décembre 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat
 - du 30 décembre 2015 pour le corps des techniciens supérieurs du développement durable

Annexe 1

EXEMPLE DE RÉPARTITION PAR GROUPE DE FONCTIONS

Groupe de fonctions	Fonctions / Emplois	Critère 1 Encadrement / coordination	Critère 2 Technicité / expertise	Critère 3 Sujétions particu- lières / expositions
A1	Direction générale (DGS, DGA, Cabinet)	Management stratégique, transversalité, piloteage, arbitrage	Maîtrise d'un logiciel métier Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique)	Travail de nuit / travail le weekend / dimanche et jours fériés / grande disponibilité / polyvalence
A2	Direction de pôle, d'axe			
A3	Chef de service ou de structure			
A4	Chargé de mission			
B1	Chef de service ou de structure	Equipe technique / coordination / référents		Travail en soirée / travail isolé / travail avec public particulier
B2	Poste de coordinateur			
B3	Poste d'instruction avec expertise, animation			
C1	Chef d'équipe/gestionnaire comptable, marchés publics..., assistant de direction, agent d'état civil	Encadrement opérationnel		Travail en horaires imposés ou cadencés / environnement de travail (nuit, intempéries...)/ missions spécifiques
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1			

Annexe 2

GRILLE DES SOUS-INDICATEURS D'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS SANS ENCADREMENT

Exemple d'une grille précisant le contenu des critères d'évaluation, suivie d'une fiche de liaison permettant de traduire les résultats obtenus lors de l'entretien professionnel en montant de rémunération indemnitaire. Il s'agit ici d'outils utilisés pour calculer une prime de service mais il est possible de s'inspirer de la méthode pour définir le montant du CIA.

GRILLE DES SOUS-INDICATEURS D'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS SANS ENCADREMENT (réservée aux évaluateurs – liste non exhaustive) Année

A. CRITERES LIES A L'EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET A LA REALISATION DES OBJECTIFS

- Ponctualité - Respect des horaires

- Suivi des activités
 - Respect des échéances
 - Gestion des priorités
 - Gestion du temps
 - Utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent
 - Planification des activités
 - Anticipation

- Esprit d'initiative
 - Sens critique sur son activité, l'organisation, le fonctionnement du service
 - Force de proposition, de solution
 - Curiosité, envie d'apprendre
 - Autonomie : dépendance par rapport aux collègues, par rapport au supérieur hiérarchique
 - Implication personnelle dans la mission
 - Aptitude à capter les informations, les événements et à les exploiter ou les faire partager

- Esprit d'équipe et disponibilité
 - Solidarité, entraide
 - Disponibilité par rapport au temps ou par rapport aux autres,
 - Partage et diffusion de l'information
 - Sens de la collaboration, de la conciliation,
 - Sens de l'effort, bonne volonté

- Présentation et attitude convenables
 - Respect des collègues, de la hiérarchie, des usagers
 - Décence de la tenue
 - Problèmes de comportement, sur le temps de travail, liés à :
 - l'alcool
 - le tabac
 - le langage

- Réalisation des objectifs
 - Dépassé
 - Atteint
 - Partiellement atteint
 - Non atteint

B. CRITERES LIES AUX COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES

- Respect des directives, procédures et règlements intérieurs
 - Procédures internes à chaque service
 - Respect des consignes de sécurité, d'hygiène et autres (fermetures des lumières, fenêtres, ordinateurs...)
 - Port des vêtements de travail
 - Consommation des moyens alloués

- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
 - Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires...), au développement de nouveaux services aux usagers
 - Capacité à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités, savoir se remettre en question
 - Capacité à prendre en charge des dossiers nouveaux, à sortir de ses activités habituelles
 - Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles

- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
 - Polyvalence de l'agent : sur quels types de domaines ?
 - Spécialisation de l'agent : sur quel type d'activité, niveau de technicité des dossiers traités
 - Capacité à faire face aux difficultés du métier
 - Maîtrise des techniques et des procédés
 - Maîtrise des outils de travail (informatique, machines, produits, etc.)
 - Analyse et synthèse
 - Qualités d'expression (orale et écrite)
 - Qualités pédagogiques
 - Sens du service et du conseil
 - Maîtrise des situations difficiles

- Qualité du travail
 - Rigueur dans l'exécution des tâches et le respect des échéances
 - Fiabilité des informations fournies
 - Auto-contrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis
 - Rigueur dans le rangement, l'archivage (y compris électronique)
 - Soins apportés à son outil de travail : matériel, véhicules, locaux

- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences
 - Aptitude à apprendre et à progresser
 - Capacité à transmettre ses savoirs et à entraîner l'adhésion

C. CRITERES LIES AUX QUALITES RELATIONNELLES AVEC LES USAGERS, LES COLLEGUES ET LA HIERARCHIE

- Sens de la communication
 - Facilité et simplicité d'expression
 - Capacité à rendre compte
 - Courtoisie, attitude avenante, diplomatie
 - Agressivité, servilité, convivialité
 - Patience, écoute et compréhension

- Réserve et discrétion professionnelle

- Tenue des engagements
 - donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler
 - donner suite aux demandes du supérieur hiérarchique, fiabilité dans la bonne exécution des consignes

SERVICE :
NOM :
Prénom :

GRILLE DES SOUS-INDICATEURS D'APPRECIATION
DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS SANS ENCADREMENT
Année

A. CRITÈRES LIÉS A L'EFFICACITÉ DANS L'EMPLOI ET À LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS

Ponctualité - Respect des horaires	Points ... / ...
Suivi des activités	Points ... / ...
Esprit d'initiative	Points ... / ...
Esprit d'équipe et disponibilité	Points ... / ...
Présentation et attitude convenables	Points ... / ...
Réalisation des objectifs	Points ... / ...

B. CRITÈRES LIÉS AUX COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
ET TECHNIQUES

Respect des directives, procédures et règlements intérieurs	Points ... / ...
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points ... / ...
Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier	Points ... / ...
Qualité du travail	Points ... / ...
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences	Points ... / ...

C. CRITÈRES LIÉS AUX QUALITÉS RELATIONNELLES AVEC LES USAGERS, LES COLLÈGUES ET LA HIERARCHIE

Sens de la communication	Points ... /
Réserve et discrétion professionnelle	Points ... /
Tenue des engagements	Points ... /

Total de points / 42	... / 42
----------------------	----------

Exemple de barème	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant et/ou Compétences à acquérir	} 0 point	0 à 15 points : 10 %
Comportement à améliorer et/ou Compétences à développer	} 1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement satisfaisant et/ou Compétences maîtrisées	} 2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant et/ou Expertise de la compétence	} 3 points	37 à 42 points : 100 %

Annexe 3

PROJET DE DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20.

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136.

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

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

Vu le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

Vu l'arrêté ministériel pris pour l'application au corps des (à compléter selon les cas). Voir Chapitre 15 pour les références.

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP).

Vu l'avis du Comité Technique en date du relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité.

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le Maire (ou le Président) propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent

Les bénéficiaires

(préciser les bénéficiaires – cf. l'exemple ci-dessous)

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont (sélectionner les cadres d'emplois concernés dans la collectivité) :

- Les administrateurs
- Les attachés
- Les secrétaires de mairie
- Les conseillers socio-éducatifs
- Les rédacteurs
- Les éducateurs des APS
- Les animateurs
- Les assistants socio-éducatifs
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints administratifs
- Les agents sociaux
- Les ATSEM
- Les opérateurs des APS
- Les adjoints d'animation
- Les adjoints techniques

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 -
 -
 -
 -
 -

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 -
 -
 -
 -

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 -
 -
 -
 -

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels.

Groupes	Fonctions / Postes de la collectivité	Montants annuels maximums de l'IFSE
Administrateurs		
G1		€
G2		€
G3		€

Groupes	Fonctions / Postes de la collectivité	Montants annuels maximums de l'IFSE
Attachés / Secrétaires de mairie		
G1		€
G1 <i>logé</i>		€
G2		€
G2 <i>logé</i>		€
G3		€
G3 <i>logé</i>		€
G4		€
G4 <i>logé</i>		€
Conseillers Socio-éducatifs		
G1		€
G2		€
Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs		
G1		€
G1 <i>logé</i>		€
G2		€
G2 <i>logé</i>		€
G3		€
G3 <i>logé</i>		€

Techniciens		
G1		€
G1 <i>logé</i>		€
G2		€
G2 <i>logé</i>		€
G3		€
G3 <i>logé</i>		€
Assistants Socio-éducatifs		
G1		€
G2		€
Adjoints Administratifs / Agents Sociaux / ATSEM / Agents de maîtrise Opérateurs des APS / Adjoints d'animation / Adjoints Techniques		
G1		€
G1 <i>logé</i>		€
G2		€
G2 <i>logé</i>		€
G3		€
G3 <i>logé</i>		€

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

-
-
-
-
-
-

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée (*préciser la périodicité*).

Modalités de versement de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

Préciser les conditions de versement ou de suspension en cas de maladie.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Le complément indemnitaire

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

-
-
-
-
-
-

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

ATTENTION :

Les montants maximums par groupe diffèrent pour les agents logés.

Groupes	Montants annuels maximums du Complément Indemnitaire
Administrateurs	
G1	€
G2	€
G3	€

Groupes	Montants annuels maximums du Complément Indemnitaire
Attachés / Secrétaires de mairie	
G1	€
G1 <i>logé</i>	€
G2	€
G1 <i>logé</i>	€
G2	€
G3 <i>logé</i>	€
G3	€
G4	€
G4 <i>logé</i>	€
Conseillers Socio-éducatifs	
G1	€
G2	€
Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs	
G1	€
G1 <i>logé</i>	€
G2	€
G2 <i>logé</i>	€
G3	€
G3 <i>logé</i>	€

Techniciens	
G1	€
G1 logé	€
G2	€
G2 logé	€
G3	€
G3 logé	€
Assistants Socio-Educatifs	
G1	€
G2	€
Adjoints Administratifs / Agents Sociaux / ATSEM / Agents de maîtrise Opérateurs des APS / Adjoints d'animation / Adjoints Techniques	
G1	€
G1 logé	€
G2	€
G2 logé	€
G3	€
G3 logé	€

Périodicité du versement du CIA :

Le CIA est versé (préciser la périodicité).

Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

Préciser les conditions de versement ou de suspension en cas de maladie.

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Après avoir délibéré, le Conseil décide :

- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- d'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus
- (le cas échéant) de prévoir la possibilité du maintien, aux fonctionnaires concernés à titre individuel, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984
- que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence
- que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget

Annexe 4

MONTANTS RÉGLEMENTAIRES POUR LA FPE

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
Administrateurs			
G1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
G2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
G3	42 330 €	7 470 €	49 800 €
Attachés / Secrétaires de mairie			
G1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
G1 <i>logé</i>	22 310 €	6 390 €	28 700 €
G2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
G2 <i>logé</i>	17 205 €	5 670 €	22 875 €
G3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
G3 <i>logé</i>	14 320 €	4 500 €	18 820 €
G4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
G4 <i>logé</i>	11 160 €	3 600 €	14 760 €
Conseillers socio-éducatifs			
G1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
G2	15 300 €	2 700 €	18 000 €

Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs			
G1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
G1 <i>logé</i>	8 030 €	2 380 €	10 410 €
G2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
G2 <i>logé</i>	7 220 €	2 185 €	9 405 €
G3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
G3 <i>logé</i>	6 670 €	1 995 €	8 665 €
Techniciens			
G1	11 880 €	1 620 €	13 500 €
G1 <i>logé</i>	7 370 €	1 620 €	8 990 €
G2	11 090 €	1 510 €	12 600 €
G2 <i>logé</i>	6 880 €	1 510 €	8 390 €
G3	10 300 €	1 400 €	11 700 €
G3 <i>logé</i>	6 390 €	1 400 €	7 790 €
Assistants socio-éducatifs			
G1	11 970 €	1 630 €	13 600 €
G2	10 560 €	1 440 €	12 000 €
Adjoints administratifs / Agents sociaux / ATSEM / Agents de maîtrise Opérateurs des APS / Adjoints d'animation / Adjoints techniques			
G1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G1 <i>logé</i>	7 090 €	1 260 €	8 350 €
G2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
G2 <i>logé</i>	6 750 €	1 200 €	7 950 €



Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjointes des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

METTRE EN PLACE OU ACTUALISER UN ***régime indemnitaire*** FONDÉ SUR LA FONCTION ET LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Les collectivités sont confrontées à des contraintes budgétaires partagées par tous. Les conséquences se font sentir sur la masse salariale dont le poids est important. Cette masse salariale est placée sous haute surveillance mais elle est difficilement compressive.

Dans ces conditions, on constate peu ou pas de créations de postes, des remplacements réduits au minimum et la suppression des heures supplémentaires.

Alors que la loi de finances 2016 décline les premières mesures du protocole d'accord sur les carrières en instituant un abattement sur les indemnités perçues par les agents ayant fait l'objet d'une revalorisation au titre du protocole et en supprimant l'avancement à la durée minimale, les collectivités doivent mettre en place un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement (RIFSEEP) marquant une réorientation sur la fonction exercée au détriment des résultats.

Cette nouvelle orientation ne va pas sans poser de difficultés aux collectivités qui avaient fondé l'essentiel de leur régime indemnitaire sur l'évaluation.

www.andcdg.org / Contact

Secrétariat ANDCDG - 15, rue Boileau - 78008 VERSAILLES Cedex

e-mail : andcdg@cigversailles.fr - Téléphone : 01 39 49 63 10 - Fax : 01 39 49 63 13

EN PARTENARIAT AVEC :

ciril 
EDITEUR DE SOLUTIONS