



Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Références législatives et réglementaires :

- [Code général de la fonction publique](#), articles L. 712-1 et L. 714-4 à L. 714-13 ;
- [Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- [Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;
- [Décret n° 2015-661 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'Etat ;
- [Décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016](#) modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- [Décret n° 2020-182 du 27 février 2020](#) relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- [Circulaire du 5 décembre 2014](#) relative à la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- [Circulaire du 3 avril 2017](#) sur la mise en place du RIFSEEP dans la FPT ;
- [Foire aux questions de la DGCL sur le RIFSEEP](#).

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instituant le RIFSEEP pour tous les fonctionnaires de l'État **est transposable aux fonctionnaires territoriaux** en vertu du principe de parité posé par l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, aux termes duquel les régimes indemnitaires sont fixés « *dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État* ».

Le RIFSEEP, ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est **le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes** dans la fonction publique de l'Etat et, désormais, dans la fonction publique territoriale.

Jusqu'alors, le système de primes était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa lisibilité, mais également à la mobilité des fonctionnaires.

Le RIFSEEP a donc pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire en supprimant toutes les primes existantes afin de créer une « prime unique » à terme (suppression de la PFR, de l'IPF, des IFTS, IEMP, IAT, PSR, ISS, et toutes autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir) s'appliquant à tous les fonctionnaires en fonction de critères définis par l'assemblée délibérante.

Sommaire

I) Les grands principes du régime indemnitaire.....	3
1) La libre administration des collectivités locales	3
2) Le principe de légalité	3
3) Le principe d'égalité	3
4) Le principe de parité.....	4
II) La procédure d'instauration du RIFSEEP	5
1) La saisine préalable du comité technique.....	5
2) La prise de la délibération	5
III) Les bénéficiaires et les cadres d'emplois éligibles	6
1) Les agents potentiellement bénéficiaires.....	6
2) Les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP	6
IV) La structuration du RIFSEEP.....	9
1) L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).....	10
a) Une indemnité fondée sur la nature des fonctions :.....	10
b) La prise en compte de l'expérience professionnelle :.....	12
2) Le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA).....	14
3) Périodicité de versement de l'IFSE et du CIA.....	14
V) La détermination des montants plafonds de l'IFSE et du CIA.....	15
VI) Les modalités de cumul, de maintien, ou de modulation du RIFSEEP.....	16
1) Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires.....	16
2) Le maintien du montant individuel lors de la mise en place du RIFSEEP.....	17
3) La modulation du RIFSEEP	18
Annexe 1 : Tableau complet des Cadres d'emplois dont le corps de référence bénéficie du RIFSEEP.....	21
Annexe 2 : Tableau complet des cadres d'emplois concernés par des équivalences provisoires.....	26

I) Les grands principes du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération qui a un caractère facultatif, distinct des autres éléments de rémunération (le traitement indiciaire, la NBI, le SFT l'indemnité de résidence) qui sont obligatoires et « non négociables ».

Il s'organise autour de plusieurs grands principes :

1) La libre administration des collectivités locales

En application de l'article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958 et du principe de libre administration des collectivités territoriales, celles-ci sont libres d'instituer ou non un nouveau régime indemnitaire.

Ainsi, si aucun régime indemnitaire n'existait dans la collectivité ou pour certains cadres d'emplois, la mise en œuvre du RIFSEEP **ne s'impose pas**.

Toutefois, si la collectivité décide d'accorder un régime indemnitaire aux agents, cela se fera **nécessairement** par la mise en place du RIFSEEP.

De la même façon, si une collectivité a déjà instauré un régime indemnitaire au profit de ses agents, elle devra dans **un délai raisonnable** mettre en place le RIFSEEP en lieu et place des anciennes primes pour les cadres d'emplois éligibles.

Sur ce point, il faut rappeler qu'en application de l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, seule **l'assemblée délibérante** de chaque collectivité est compétente pour instituer par **délibération** le régime indemnitaire de ses agents.

A noter enfin que le Conseil Constitutionnel a confirmé que ne contrevient pas au principe de libre administration des collectivités locales le fait, pour elles, de devoir instaurer obligatoirement les deux parts du RIFSEEP ([Décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018](#) voir ci-dessous IV).

2) Le principe de légalité

Selon l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique : « *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 des résultats collectifs des services* ».

Dans ces conditions, une collectivité ne peut pas décider de créer une prime « originale » qui n'aurait pas de fondement juridique.

3) Le principe d'égalité

Ce principe constitutionnel, visant à lutter contre les discriminations, oblige tout employeur public à traiter de la même façon des agents appartenant à un même corps ou à un même cadre d'emplois qui sont placés dans une situation identique ([CE 21 mai 2008, n° 293567](#)).

Dans la mesure où cette égalité s'applique uniquement aux membres d'un même cadre d'emplois, des règles différentes peuvent régir des fonctionnaires relevant de corps ou de cadres d'emplois différents.

Ainsi lorsqu'une collectivité met en place le RIFSEEP, par exemple pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs, tous les agents de ladite collectivité relevant de ce cadre d'emplois devront en bénéficier.

Par contre, cette même collectivité pourrait faire le choix d'exclure du RIFSEEP l'ensemble des agents d'un autre cadre d'emplois, sans que cela ne constitue une inégalité de traitement.

De façon plus générale, la mise en place du RIFSEEP doit permettre de tendre vers une égalité de rémunération à fonctions équivalentes toutes filières confondues.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat a admis que les agents titulaires et les agents contractuels peuvent ne pas être soumis aux mêmes normes ([CE 15 décembre 2004, n° 261215](#)). Il semble donc possible d'exclure du bénéfice du RIFSEEP les agents contractuels de droit public.

Toutefois, il faut noter que, dans un litige opposant une région espagnole à un enseignant contractuel de droit public à qui il avait été refusé une prime d'ancienneté du seul fait qu'elle n'était ouverte qu'aux fonctionnaires, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a jugé qu'à missions équivalentes, un agent contractuel devait recevoir une rémunération équivalente à celle d'un fonctionnaire ([CJUE, 20 juin 2019, aff.C-72/18](#)) et que ni le statut de fonctionnaire ni le caractère temporaire de la relation de travail en cas de CDD ne constituent des raisons objectives justifiant le traitement moins favorable réservé aux agents contractuels de droit public.

Il est donc fort probable que cette position européenne, contraire à celle du juge interne, fasse évoluer *in fine* la jurisprudence.

4) Le principe de parité

Au sein de la Fonction Publique Territoriale (FPT), le RIFSEEP s'applique, compte-tenu du principe de parité, selon lequel le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Ainsi l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique précité dispose que « *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'Etat* ».

Ces limites s'apprécient sur la base des équivalences établies par le décret du 6 septembre 1991 qui détermine le corps équivalent des fonctionnaires de la fonction publique de l'État pour chacun des cadres d'emplois de la FPT, à l'exception des personnels de police municipale et des sapeurs-pompiers pour lesquels un régime indemnitaire spécifique a été institué en l'absence de corps équivalents de l'État.

Le principe de parité contribue ainsi à encadrer la marge de manœuvre des collectivités territoriales dans la définition du régime indemnitaire de leurs agents qui ne doivent pas se trouver dans une situation plus favorable que celle des agents de l'État.

Par exception à la limite fixée à l'article L. 714-4, l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération (comme le 13^{ème} mois ou la prime de fin d'année) lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi statutaire de 1984, les modalités de versement devant respecter celles fixées dans la délibération initiale.

II) La procédure d'instauration du RIFSEEP

Avant la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, il convient d'effectuer un état des lieux notamment de l'ensemble des primes et indemnités et des montants alloués aux agents et de mener une réflexion sur la finalité et les enjeux de ce régime pour l'employeur (lutter contre l'absentéisme, gérer la masse salariale, mieux récompenser le mérite professionnel, renforcer l'équité entre agents ou l'attractivité de la collectivité ...).

Une fois ces enjeux définis, le RIFSEEP devra être instauré par une délibération après avoir obtenu préalablement l'avis du comité technique compétent.

1) La saisine préalable du comité technique

Selon l'article L. 253-5 du code général de la fonction publique, le comité technique (le comité social territorial à compter de décembre 2022), connaît des questions relatives notamment « 6° *Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire* ».

Le nouvel article 54 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux précise quant à lui que « le comité social territorial est consulté sur « 4° *Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents* ».

Ainsi, le projet de délibération devra être préalablement soumis aux membres du comité technique pour qu'ils émettent un avis notamment sur les critères et les modalités de répartition des primes.

A noter qu'en cas d'avis unanimement défavorable des représentants du personnel sur le projet, la collectivité devra obligatoirement consulter une nouvelle fois le comité technique sur cette question (article 30-1 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques ou article 97 du décret n° 2021-571 précité) avant de pouvoir délibérer régulièrement.

Enfin, toute modification substantielle de la délibération du RIFSEEP (modification des plafonds, des critères d'attribution ou de modulation, ...) doit également faire l'objet d'une saisine préalable du comité technique.

2) La prise de la délibération

En application de l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, **seule l'assemblée délibérante** de chaque collectivité est compétente pour instituer par délibération le régime indemnitaire de ses agents.

Elle fixe notamment :

- La nature,
- Les bénéficiaires,
- Les conditions d'attribution,
- Les conditions de versement,
- Les critères de modulation individuelle,
- Et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements ou plutôt dans le cas du RIFSEEP les montants plafonds de référence par groupe de fonctions ou cadres d'emplois dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Enfin, une fois le cadre du RIFSEEP fixé par l'assemblée, il revient à l'autorité territoriale de déterminer, par un **arrêté notifié à l'agent**, le taux ou le montant individuel au vu des critères et des conditions fixés dans la délibération.

III) Les bénéficiaires et les cadres d'emplois éligibles

1) Les agents potentiellement bénéficiaires

Tous les agents dont les postes ont été créés par une délibération (emplois permanent ou non permanent) peuvent potentiellement bénéficier d'un régime indemnitaire.

Ainsi, le régime indemnitaire peut être versé aux fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires) et étendu aux agents contractuels de droit public (CDD et CDI) à condition que la délibération le prévoit expressément.

Les agents logés pourront également en bénéficier à la seule différence que les montants maximaux qui leur sont applicables sont inférieurs à ceux des agents non logés dans la mesure où l'occupation d'un logement de fonctions constitue un avantage en nature qui doit être pris en compte.

La délibération devra prévoir les bénéficiaires et pourra exclure par exemple les agents recrutés sur emplois non permanent (saisonnier, accroissement temporaire, contrat de projet) ou au contraire choisir de les inclure.

Sur la possibilité d'exclure les contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents, reportez-vous plus haut : I) 3) Principe d'égalité.

A noter le cas particulier des agents contractuels recrutés sur un emploi permanent sur le fondement de l'article L. 332-8 1° du code général de la fonction publique « *lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes* », qui ne semblent pas pouvoir bénéficier du RIFSEEP dans la mesure où ce dernier n'est ouvert que par référence à des cadres d'emplois.

Dans tous les cas, sont exclus du bénéfice du RIFSEEP, les agents recrutés :

- Pour un acte déterminé (vacataires) ;
- Sur la base d'un contrat aidé (CUI-CAE, PEC ...)
- Sur la base d'un contrat d'apprentissage.

2) Les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

En application du principe de parité, les agents territoriaux peuvent percevoir le RIFSEEP dans les mêmes proportions que celles dont bénéficient les agents de l'Etat. Ainsi, le décret du 6 septembre 1991 précité crée des équivalences entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la Territoriale.

Ce n'est que lorsque le corps de l'Etat devient éligible au RIFSEEP que par ricochet le cadre d'emplois équivalent va pouvoir bénéficier du RIFSEEP.

Si le RIFSEEP devait initialement être généralisé à l'ensemble des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale au 1^{er} janvier 2017, il aura fallu attendre le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 précité pour que le RIFSEEP puisse s'appliquer à la quasi-totalité des cadres d'emplois.

Ce décret a actualisé les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux.

Mais surtout, le décret institue des **équivalences provisoires** entre certains corps et cadres d'emplois (voir dans la liste ci-dessous les cadres d'emplois identifiés avec (*)), afin de

permettre aux assemblées délibérantes de délibérer de façon anticipée sur la mise en place du RIFSEEP alors même que le corps de référence à l'État n'est lui pas encore éligible.

À ce jour, le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

Pour la filière administrative :

Administrateurs territoriaux,
Attachés territoriaux,
Secrétaires de mairie,
Rédacteurs territoriaux,
Adjoint administratifs territoriaux.

Pour la filière technique :

Ingénieurs en chefs territoriaux,
Ingénieurs territoriaux*,
Techniciens territoriaux*,
Agents de maîtrise territoriaux,
Adjoint techniques territoriaux,
Adjoint techniques territoriaux des établissements d'enseignement*.

Pour la filière sportive :

- Conseillers territoriaux des Activités Physiques et Sportives (APS),
- Éducateurs des APS,
- Opérateurs des APS,

Pour la filière animation :

- animateurs territoriaux,
- Adjoint d'animation territoriaux,

Pour la filière sociale :

Conseillers territoriaux socio-éducatifs*,
Assistants territoriaux socio-éducatifs,
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants*,
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux*,
Agents sociaux territoriaux,
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Pour la filière médicale :

Médecins territoriaux,
Psychologues territoriaux,
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs
d'électroradiologie médicale territoriaux*
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes*
Sages-femmes territoriales*,
Puéricultrices cadres territoriaux de santé*,
Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux*,
Cadres territoriaux de santé paramédicaux*,
Puéricultrices territoriales*,
Infirmiers territoriaux en soins généraux*,
Infirmiers territoriaux*,
Auxiliaires de puériculture territoriaux*,
Auxiliaires de soins territoriaux*.

Pour la filière médico-technique :

Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux,
Techniciens paramédicaux territoriaux*.

Pour la filière culturelle (patrimoine et bibliothèque) :

Conservateurs territoriaux du patrimoine,
Conservateurs territoriaux de bibliothèques,
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine,
Bibliothécaires territoriaux,
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
Adjointes territoriaux du patrimoine,

Pour la filière culturelle (enseignement artistique) :

Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique*.

En l'état du décret du 27 février 2020, **le RIFSEEP est donc applicable à tous les cadres d'emplois sauf à ceux des professeurs d'enseignement artistique et d'assistants d'enseignement artistique** puisque leurs corps de référence à l'Etat à savoir les professeurs certifiés n'est pas encore éligible au RIFSEEP et que ledit décret n'a pas créé d'équivalences transitoire.

Dans l'attente d'une éventuelle application du RIFSEEP à ces deux cadres d'emplois, ils peuvent bénéficier du régime indemnitaire applicable à ce corps (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves (ISOE), prime d'entrée dans le métier d'enseignement, Indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement, Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des professeurs d'enseignement artistique chargés de direction).

De la même façon, **les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP.**

En effet, pour cette filière, le principe de parité n'existe pas. Il n'y a pas d'équivalence de grade avec la police nationale. Les agents de police municipale sont régis par des textes spécifiques et bénéficient donc d'un régime indemnitaire spécifique (Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction (ISMF), le cas échéant, Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) ou Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)).

Précision :

Comme l'indiquent nos collègues du CIG de la Grande Couronne dans leur mensuel « *actualités statutaires n° 301 du mois de février 2021* » :

Aucune disposition du décret du 27 février 2020 ne précise ce qu'il advient pour les collectivités qui auraient délibéré sur la base de l'équivalence provisoire en adoptant des montants qui s'avèrent supérieurs aux plafonds fixés pour le corps historique. C'est notamment le cas par exemple pour le cadre d'emplois des psychologues territoriaux dont les nouveaux montants applicables au corps historique s'avèrent nettement inférieurs à ceux fixés pour le corps provisoire.

La question se pose de savoir si pourrait s'appliquer dans cette hypothèse, la « clause de sauvegarde » de l'article L. 714-8 du code général de la fonction publique. Aux termes de celle-ci, les collectivités peuvent décider par délibération, le maintien à titre individuel au fonctionnaire concerné, du « *montant indemnitaire dont il bénéficiait en*

application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application [...] des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence ».

Dans les collectivités qui n'avaient pas délibéré sur la base de l'équivalence provisoire, la transposition du RIFSEEP aux cadres d'emplois (comme celui des psychologues territoriaux) ne peut intervenir que sur le fondement du nouvel arrêté relatif au corps de référence historique.

Alors même que l'arrêté a une portée rétroactive pour les agents de l'Etat au 1^{er} juillet 2017, la date d'effet de la transposition dans les collectivités ne peut être antérieure à la transmission de la délibération au contrôle de légalité et à la publication de celle-ci.

IV) La structuration du RIFSSEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts distinctes :

- d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- d'un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Précision :

Il n'est pas possible d'instaurer le RIFSEEP autrement qu'en deux parts (IFSE+CIA)

En effet, le Conseil Constitutionnel a jugé que les collectivités territoriales, qui décident de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte pour une part, des conditions d'exercice des fonctions et, pour l'autre part, de l'engagement professionnel (comme c'est le cas du RIFSEEP), sont tenues de prévoir d'instaurer les deux parts (Décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018).

Il n'est donc pas possible pour une collectivité qui souhaite instaurer le RIFSEEP de prévoir uniquement la mise en place de la part liée aux conditions d'exercice des fonctions (IFSE) sans celle liée à l'engagement professionnel (CIA) et inversement.

Selon la Haute Juridiction :

- En premier lieu, les dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction résultant de la loi du 20 avril 2016 visent à garantir une certaine parité entre le régime indemnitaire applicable aux agents de l'État et celui applicable aux agents des collectivités territoriales. En les adoptant, le législateur a entendu contribuer à l'harmonisation des conditions de rémunération au sein des fonctions publiques étatique et territoriale et faciliter les mobilités en leur sein ou entre elles deux. Ce faisant, il a poursuivi un objectif d'intérêt général.
- En second lieu, les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un tel régime indemnitaire demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. Elles sont également libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune de ces parts.

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

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP qui tend à valoriser l'exercice des fonctions.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise que : « *l'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités.*

La progression de carrière de l'agent est, en effet, faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement et de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement des responsabilités.

L'IFSE permet donc de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés. En outre, elle doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences ».

L'IFSE repose ainsi, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience accumulée par l'agent.

a) Une indemnité fondée sur la nature des fonctions :

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 précité dispose que « *le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.*

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ».

Ces trois grands critères concernent la fonction publique d'Etat et **sont donnés à titre d'exemple pour la fonction publique territoriale.**

En effet, en application du principe de la libre administration, les collectivités territoriales pourront définir elles-mêmes leurs propres critères dans la délibération (après avis du comité technique) en utilisant notamment les indicateurs suivants :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 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
Définition	Définition	Définition
Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée

coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.	(échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.
Indicateurs	Indicateurs	Indicateurs
Responsabilité d'encadrement direct 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)	Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) Complexité Niveau de qualification requis Temps d'adaptation Difficulté (exécution simple ou interprétation) Autonomie Initiative Diversité des tâches, des dossiers ou des projets Influence et motivation d'autrui Diversité des domaines de compétences	Vigilance Risques d'accident Risques de maladie professionnelle Responsabilité matérielle 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

Ces critères doivent permettre de répartir les différents postes de la collectivité au sein de **groupes de fonctions**.

En effet, comme le précise la circulaire précitée « *l'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions* ».

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

Pour chaque cadre d'emplois, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé, et hiérarchisé.

Les spécificités relatives aux fonctions exercées, notamment en raison du niveau de responsabilité qui y est associé, doivent être prises en compte dans la définition des groupes de fonctions et la cotation des postes.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le premier groupe devant être réservé aux postes les plus lourds.

La circulaire préconise de prévoir au plus :

- 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 pour les corps relevant de la catégorie C.

Rappel :

Selon la FAQ de la DGCL : « les collectivités territoriales ne sont pas tenues par le nombre de groupes de fonctions définis pour la fonction publique de l'Etat par les arrêtés « cadres » et peuvent prévoir un nombre différent pour chaque cadre d'emplois. Elles doivent cependant en définir un nombre limité et éviter, dans la mesure du possible, de créer des sous-groupes afin de respecter les objectifs de la réforme qui sont la simplification et la rationalisation des régimes indemnitaires ».

À chaque groupe de fonctions correspond un plafond de l'IFSE. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels et des indicateurs choisis.

La répartition des fonctions entre ces différents groupes peut se faire notamment à l'aide de deux méthodes :

- La méthode globale qui consiste en une évaluation des emplois les uns par rapport aux autres pour obtenir une hiérarchie des postes.

Concrètement, la collectivité pourrait répartir les postes par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste et en comparant les postes les uns entre les autres.

- La cotation des postes qui consiste à mesurer le niveau de responsabilité des postes en se basant sur des critères précis avec une grille de cotation.

Sur la base des critères ou indicateurs retenus, chaque poste serait hiérarchisé en fonction du nombre de points obtenus par critère.

b) La prise en compte de l'expérience professionnelle :

L'expérience professionnelle acquise par l'agent est prise en compte dans l'attribution de l'IFSE.

Les collectivités ont la possibilité de bonifier la part de l'IFSE en prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent notamment lors de la mise en place du RIFSEEP, lors d'un recrutement, ou pour une éventuelle revalorisation dans le temps.

Valoriser financièrement l'expérience professionnelle peut répondre à différents objectifs :

- Encourager la montée en compétences des agents déjà en poste ;
- Représenter un outil de motivation (notamment lors du réexamen voir ci-dessous) ;
- Servir de variable d'ajustement dans le cadre d'un recrutement à condition que le recruté dispose d'expérience ;
- Servir de variable d'ajustement pour régler les situations d'adaptation de la rémunération aux fonctions exercées.

Selon la circulaire du 5 décembre 2014 : « 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 doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise 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 ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Les textes ne définissent pas la notion d'expérience professionnelle. **Il revient donc à la collectivité de la définir dans sa délibération.**

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

Son influence se traduit dans le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise qui sera attribué à l'agent selon un système de modulation non défini par les textes.

Ainsi, la valorisation financière de l'expérience professionnelle au titre de l'IFSE peut permettre que des agents appartenant au même grade et au même groupe de fonctions puissent bénéficier d'un taux d'IFSE différent.

Par exemple : Recrutement externe d'un gestionnaire RH justifiant de 10 ans d'expérience sur le même poste, alors que la collectivité recruteuse compte déjà dans ses effectifs un gestionnaire RH avec 4 ans d'expérience et qui perçoit à ce titre une part IFSE de 100,00 € par mois. La prise en compte de l'expérience professionnelle permettrait à la collectivité de verser une part d'IFSE plus importante à l'agent recruté alors qu'elle effectuera les mêmes missions que l'agent déjà en poste.

Enfin, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité mais également :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

La délibération pourra donc fixer une périodicité au terme de laquelle le montant de l'I.F.S.E. fera l'objet d'un réexamen tenant compte de l'expérience professionnelle (par exemple : tous les ans après chaque entretien professionnel).

Dans ce cas, ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Par ailleurs, un changement de poste, lequel relève d'un groupe de fonction moindre que celui initial, ne signifie pas nécessairement que le montant de l'IFSE sera diminué. L'expérience professionnelle sera prise en compte.

2) Le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

En plus de l'IFSE, les agents publics peuvent bénéficier d'un complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui vise à récompenser l'engagement professionnel et de la manière de servir prévu à l'article 4 du décret du 20 mai 2014.

Si la création du CIA est obligatoire, le versement de cette part est lui facultatif en fonction donc de la manière de servir de l'agent et de son investissement sur une année donnée.

L'appréciation du CIA intervient par l'examen de l'engagement professionnel et de la manière de servir lors de l'**entretien professionnel** de l'agent.

Selon la circulaire précitée, « *il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce, principalement pour les agents relevant de la catégorie A* ».

Plus globalement, seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut également être pris en compte et non seulement la dimension individuelle du travail réalisé.

Précision :

Il est donc primordial d'organiser les entretiens professionnels annuels. Outre les avancements de grade, la promotion interne (pour les fonctionnaires) et la réévaluation de la rémunération (pour les contractuels), les entretiens professionnels annuels servent de support à une réévaluation du CIA.

Comme l'IFSE, le montant maximal du CIA est fixé par la délibération pour chaque groupe de fonctions.

Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal.

Ce montant est déterminé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale et notifié à l'agent.

Il n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

3) Périodicité de versement de l'IFSE et du CIA

Selon le décret applicable à la FPE, l'IFSE est versée mensuellement alors que le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions.

Selon la DGCL : « *Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux collectivités et à leurs établissements une périodicité particulière pour le versement du régime indemnitaire de leurs agents. La modalité de versement de l'IFSE pour la fonction publique de l'Etat – mensuelle – ne concerne pas obligatoirement les employeurs territoriaux, qui peuvent choisir un autre rythme de versement* ».

Ainsi et en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération de l'organe délibérant devra prévoir la périodicité de versement de ces deux parts. L'IFSE et le CIA pourront donc être versés mensuellement, semestriellement ou annuellement au choix de chaque collectivité.

V) La détermination des montants plafonds de l'IFSE et du CIA

Les montants maximaux des deux parts sont fixés pour chaque corps de l'Etat et par groupes de fonctions. Ces montants constituent simplement des plafonds à ne pas dépasser. La délibération peut donc fixer librement les montants alloués à l'intérieur de ces limites.

Pour connaître les montants du RIFSEEP applicables par cadre d'emplois, reportez-vous aux deux annexes à la fin de cette fiche (annexe 1 : Tableau complet des cadres d'emplois dont le corps de référence bénéficie du RIFSEEP, annexe 2 : Tableau complet des cadres d'emplois concernés par des équivalences provisoires).

Au niveau de la Fonction Publique d'État (FPE), la circulaire du 5 décembre 2014 précitée préconise que le montant du CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Toutefois, **le respect de cette préconisation n'est pas obligatoire dans la FPT.**

En effet, l'article L. 714-5 alinéa 2 du code général de la fonction publique dispose que *« Lorsque les services de l'Etat 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'Etat ».*

Autrement dit, une collectivité est libre de fixer des montants plafonds pour chacune des deux parts du RIFSEEP non pas par référence à ceux fixés dans la FPE mais dans la limite du plafond global des deux parts.

Par exemple : pour les agents (non logés) relevant des corps de catégorie C de la FPE, les montants plafonds annuels des deux parts sont généralement fixés ainsi :

Groupes de fonctions	Plafond de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise	Montant maximal du Complément Indemnitaires Annuel
Groupe 1	11.430 €	1.260 €
Groupe 2	10.800 €	1.200 €

Une collectivité n'a donc aucune obligation de calquer ses plafonds sur ces montants, mais pourra au contraire les fixer librement entre les deux parts sans jamais dépasser 12.600 € pour le groupe 1 et 12.000 € pour le groupe 2.

Elle n'a d'ailleurs aucune obligation de fixer des montants plafonds en prenant ces montants maximaux.

Une collectivité pourrait ainsi fixer pour les agents de catégorie C (adjoint administratif technique, d'animation ...) les montants suivants :

Groupes de fonctions	Plafond de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise	Montant maximal du Complément Indemnitaires Annuel
Groupe 1	8.000 €	3.000 €
Groupe 2	4.000 €	1.500 €

Précision :

Une collectivité qui souhaite instaurer le RIFSEEP doit donc obligatoirement créer l'IFSE et le CIA, et déterminer des montants plafonds pour chacune des deux parts dans chaque groupe de fonctions.

Si la collectivité est libre de fixer un plafond de CIA relativement bas, elle ne peut pas fixer un plafond à 0 € (QE AN n° 703 du 28 novembre 2017) puisque cela reviendrait à empêcher le versement de CIA à tous les agents, alors que le versement du CIA n'est facultatif qu'à titre individuel.

À noter également que **les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de respecter les montants minimaux afférents à chaque grade** prévus par les arrêtés interministériels pour les corps de la fonction publique de l'Etat, le principe de libre administration et l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 n'imposant que les montants plafonds (et non planchers) de l'Etat.

Par exemple, l'arrêté applicable au corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat (pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux) prévoit des montants minimaux d'IFSE à hauteur de 1.350 € notamment pour les adjoints administratifs principal de 1^{ère} et de 2^{ème} classe qu'une collectivité n'a pas l'obligation de garantir pour ses propres agents.

VI) Les modalités de cumul, de maintien, ou de modulation du RIFSEEP

1) Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 précité : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaires annuel sont **exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir*** ».

Toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir ne sont donc pas cumulables avec le RIFSEEP. Elles doivent être incluses dans le RIFSEEP.

Un [arrêté du 27 août 2015](#) dresse une liste des catégories de primes et d'indemnités cumulables avec le RIFSEEP.

➤ Cumul impossible :

Par conséquent, le RIFSEEP ne peut pas se cumuler avec :

- ✓ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- ✓ La prime de rendement ;
- ✓ L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR) abrogée par le décret n° 2014-513 au 1^{er} juillet 2015 ;
- ✓ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- ✓ L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP) abrogée par le décret n° 2017-829 au 5 mai 2017 ;
- ✓ La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;

- ✓ L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- ✓ La prime de fonction informatique.

Par ailleurs, une note adressée aux responsables des services déconcentrés du ministère de l'Education nationale pour les corps de la filière administrative (circulaire du ministère de l'éducation nationale DGRH C1-2 n° 2015-0163 du 05/11/2015) rappelle les dispositions légales et réglementaires appliquées dans le contexte de l'Education nationale et présente l'intérêt d'explicitier en annexe la liste des **indemnités non cumulables avec l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** au nombre desquelles figurent notamment :

- ✓ l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- ✓ la prime de fonctions informatiques et l'indemnité horaire pour traitement de l'information ;
- ✓ l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Sur ce dernier point, la DGCL confirme dans sa FAQ que : « *l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes prévue à l'article R. 1617-5-2 du Code général des collectivités territoriales fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière, qui correspond à une contrainte spécifique du fait même de la nature des fonctions occupées.*

Pour les cadres d'emplois bénéficiant du RIFSEEP, cette indemnité n'est pas cumulable avec ce nouveau régime indemnitaire. Néanmoins, le classement des postes dans des groupes de fonctions permet de reconnaître et de valoriser le niveau de responsabilité exercé dans la part IFSE ».

➤ Cumul possible :

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- ✓ Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- ✓ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- ✓ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- ✓ les primes constituant un avantage collectivement acquis au sens de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- ✓ L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- ✓ La N.B.I. ;
- ✓ La prime de responsabilité versée au DGS.

Toujours, selon la circulaire du ministère de l'éducation nationale précitée, l'IFSE est également cumulable avec :

- ✓ la rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours) ;
- ✓ la prime spéciale d'installation ;
- ✓ l'indemnité de changement de résidence ;
- ✓ l'indemnité de départ volontaire.

2) Le maintien du montant individuel lors de la mise en place du RIFSEEP

L'article 6 du décret n° 2014-513 dispose que « *lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des*

régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».

Ainsi, cet article garantit, aux personnels de la fonction publique d'Etat, le maintien au titre de l'IFSE du montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Toutefois, l'article L. 714-8 du code général de la fonction publique précise que *« les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics **peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».***

Ainsi et au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de maintenir les montants, mais en ont la possibilité en application de l'article L. 714-8 précité.

Une assemblée délibérante a donc la faculté de prévoir expressément dans sa délibération une clause dite « de sauvegarde » afin de maintenir à titre individuel le montant de primes que percevait chaque agent sous l'égide de l'ancien régime indemnitaire.

3) La modulation du RIFSEEP

Si l'article L. 714-6 du code général de la fonction publique, prévoit que *« ces régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service »*, aucune autre disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie dans la fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP doit être obligatoirement maintenu en cas de congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Dans le silence des textes pour les autres congés ou absences, il relève de la compétence de l'organe délibérant de déterminer les règles applicables en matière de maintien du régime indemnitaire en cas de congé maladie, de temps partiel thérapeutique, ou même d'autorisation spéciale d'absence.

En effet, le Conseil d'Etat a considéré qu'en l'absence de dispositions législatives et réglementaires prévoyant son maintien, un agent ne peut prétendre au versement de son régime indemnitaire durant sa période de congés de maladie ([CE n°221334, 10 janvier 2003](#)).

Précision :

Une jurisprudence isolée mais remarquable de la Cour d'Appel de Douai a jugé contrairement à la position du Conseil d'Etat, que :

« L'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale, qui fixe le régime indemnitaire de ses agents et ses modalités d'attribution dans des conditions qui ne peuvent être plus favorables que celles dont bénéficient les agents de l'Etat, peut,

depuis le décret du 26 août 2010, décider du maintien des primes durant les périodes de congés de maladie ordinaire.

En outre, la collectivité, même en l'absence d'une telle décision, peut légalement, lorsque des circonstances particulières lui paraissent le justifier, procéder à un tel maintien » (CAA de Douai du 30/07/2020, n°18DA01192).

Il apparait donc opportun que l'organe délibérant fixe dans sa délibération les règles relatives au maintien ou à la suspension des primes en cas de congés maladie ou d'absence.

Les collectivités pourront s'inspirer du [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.

Dans ce cas, **le RIFSEEP suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels, le congé pour accident de service (ou accident de travail).**

En congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, le RIFSEEP est suspendu.

En ce qui concerne **le temps partiel thérapeutique**, la [Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique](#) préconise que « **le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.**

Lorsqu'il est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service le fonctionnaire est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique ».

Cependant, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, les collectivités locales pourront décider d'instaurer un système original de maintien ou de suspension des primes plus ou moins avantageux que celui applicable à l'Etat.

Sur ce point, il faut néanmoins tempérer ce principe au vu des décisions juridictionnelles récentes qui démontrent que les collectivités ne sont pas totalement libres de prévoir un régime indemnitaire original.

Il a ainsi été jugé que :

- Le fait de prévoir de maintenir des indemnités aux agents placés en congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions (IFSE), créé au profit des agents de la collectivité un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat ([CAA de Paris du 09/04/2021, n° 20PA01766](#)).

Le Conseil d'Etat a également jugé illégal, comme contraire au principe de parité, la délibération d'une commune prévoyant de maintenir l'IFSE en cas de congé de longue maladie ou de longue durée ([CE 22 novembre 2021, n° 448779](#)).

- Le fait de prévoir une part annuelle du CIA d'un montant maximal de 500 euros bruts pour valoriser l'assiduité des agents et dont le montant est automatiquement modulé en fonction du nombre de journée d'absence constitue une prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'État ([CAA de Versailles 31/08/2020, n° 18VE04033](#)).
- Le fait de prévoir un abattement de 1/30^{ème} sur l'IFSE par jour uniquement pour les agents placés en congé de maladie ordinaire sans hospitalisation, après une carence

de 5 jours, mais pas pour les agents placés en congé de maladie ordinaire avec hospitalisation, congé de longue durée et de longue maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle, constitue une différence de traitement entre agents contraire au principe d'égalité (CAA de Bordeaux du 09/07/2020 n° 18BX02833).

Compte-tenu de ces jurisprudences, il vaut donc mieux appliquer pour la modulation de l'IFSE en cas de maladie la même règle que celle prévue pour les agents de l'État et définie par le [décret n° 2010-997 du 26 août 2010](#) précité.

Concernant la modulation du CIA, il n'est rien prévu dans la réglementation. En l'état des textes, il est simplement précisé que le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel.

Si le CIA devait être modulé dans ce cadre en fonction de l'absentéisme, il appartiendrait alors à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence 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 une baisse.

Annexe 1 : Tableau complet des Cadres d'emplois dont le corps de référence bénéficie du RIFSEEP

Cadres d'emplois	Corps équivalents (services déconcentrés)	Groupe de fonctions	Plafond global annuel IFSE+CIA (Agent non logé)	Plafond global annuel IFSE+CIA (Agent logé)
Filière administrative				
Administrateurs territoriaux (Cat. A)	Administrateurs de l'État Arrêté du 23 novembre 2022	G1	78 570 €	-
		G2	71 500 €	
		G3	64 000 €	
		G4	56 750 €	
Attachés territoriaux (Cat. A) Secrétaires de mairie (Cat. A)	Attachés d'administration (services déconcentrés) Arrêté du 3 juin 2015	G1	42 600 €	28 700 €
		G2	37 800 €	22 875 €
		G3	30 000 €	18 820 €
		G4	24 000 €	14 760 €
Rédacteurs territoriaux (Cat. B)	Secrétaires administratifs (services déconcentrés) Arrêté du 19 mars 2015	G1	19 860 €	10 410 €
		G2	18 200 €	9 405 €
		G3	16 645 €	8 665 €
Adjointes administratifs territoriaux (Cat. C)	Adjointes administratifs (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €

Filière technique				
Ingénieurs en chefs territoriaux (Cat. A)	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts Arrêté du 14 février 2019	G1	67 200 €	52 920 €
		G2	58 800 €	46 310 €
		G3	55 200 €	43 470 €
		G4	49 800 €	39 220 €
Ingénieurs (Cat. A)	Ingénieurs des travaux publics Arrêté du 5 novembre 2021	G1	55 200 €	41 130 €
		G2	47 400 €	35 310 €
		G3	42 350 €	31 540 €
		G4	37 000 €	27 565 €
Techniciens (Cat. B)	Techniciens supérieurs du développement durable Arrêté du 5 novembre 2021	G1	22 340 €	16 440 €
		G2	21 115 €	15 540 €
		G3	19 885 €	14 635 €
Agents de maîtrise territoriaux (Cat. C) Agents techniques territoriaux (Cat. C)	Adjointes techniques (services déconcentrés) Arrêté du 28 avril 2015	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Filière sociale				
Conseillers territoriaux socio-éducatifs (Cat. A)	Conseillers techniques de service social (services déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	

Assistants territoriaux socio-éducatifs (Cat. A)	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019	G1	22 920 €	-
		G2	18 000 €	
Agents sociaux territoriaux (Cat. C)	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Cat. C)	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Filière médicale				
Médecins territoriaux (Cat. A)	Médecins inspecteurs de santé publique Arrêté du 13 juillet 2018	G1	50 800 €	-
		G2	45 000 €	
		G3	34 700 €	
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens (Cat. A)	Corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire Arrêté 8 avril 2019	G1	58 800 €	-
		G2	55 200 €	
		G3	49 800 €	
Psychologues territoriaux (Cat. A)	Psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse Arrêté du 8 mars 2022	G1	25 100 €	-
		G2	30 000 €	
		G2	24 000 €	

Filière culturelle				
Conservateurs territoriaux du patrimoine (Cat. A)	Conservateurs du patrimoine Arrêté du 7 décembre 2017	G1	55 200 €	34 090 €
		G2	47 400 €	29 270 €
		G3	40 530 €	25 030 €
		G4	37 000 €	22 848 €
Conservateurs territoriaux des bibliothèques (Cat. A)	Conservateurs de bibliothèques Arrêté du 14 mai 2018	G1	40 000 €	
		G2	37 000 €	-
		G3	35 000 €	
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine (Cat. A) Bibliothécaires territoriaux (Cat. A)	Bibliothécaires Arrêté du 14 mai 2018	G1	40 000 €	-
		G2	37 000 €	
		G3	35 000 €	
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (Cat. B)	Bibliothécaires assistants spécialisés Arrêté du 14 mai 2018	G1	40 000 €	-
		G2	37 000 €	
		G3	35 000 €	
Adjointes territoriales du patrimoine (Cat. C)	Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture Arrêté du 30 décembre 2016	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €

Filière sportive				
Conseillers des activités physiques et sportives (Cat. A)	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse hors Île-de-France Arrêté du 5 octobre 2023	G1	33 882 €	-
		G2	27 058 €	
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives (Cat. B)	Secrétaires administratifs (services déconcentrés) Arrêté du 19 mars 2015	G1	19 860 €	10 410 €
		G2	18 200 €	9 405 €
		G3	16 645 €	8 665 €
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (Cat. C)	Adjoints administratifs (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Filière animation				
Animateurs territoriaux (Cat. B)	Secrétaires administratifs (services déconcentrés) Arrêté du 19 mars 2015	G1	19 860 €	10 410 €
		G2	18 200 €	9 405 €
		G3	16 645 €	8 665 €
Adjoints territoriaux d'animation (Cat. C)	Adjoints administratifs (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €

Annexe 2 : Tableau complet des cadres d'emplois concernés par des équivalences provisoires

Cadres d'emplois	Corps équivalents (services déconcentrés)	Groupe de fonctions	Plafond global annuel IFSE+CIA (Agent non logé)	Plafond global annuel IFSE+CIA (Agent logé)
Filière technique				
Adjointes techniques territoriales des établissements d'enseignement (Cat. C)	Adjointes techniques des établissements d'enseignement agricoles Arrêté du 2 novembre 2016	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Filière sociale				
Educateurs territoriaux des jeunes enfants (Cat. A)	Educateurs de la protection judiciaire de la jeunesse Arrêté du 17 décembre 2018	G1	15 680 €	-
		G2	15 120 €	
		G3	14 560 €	
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux Auxiliaire de puériculture	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat Arrêté du 31 mai 2016	G1	10 230 €	6 380 €
		G2	9 100 €	5 950 €
		G2	18 000 €	

Filière médicale				
Sages-femmes territoriales (Cat. A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat Arrêté du 23 décembre 2019	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	
Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux en voie d'extinction (Cat. A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat Arrêté du 23 décembre 2019	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	
Cadres territoriaux de santé paramédicaux (Cat. A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat Arrêté du 23 décembre 2019	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	
Puéricultrices cadres territoriaux de santé (Cat. A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat Arrêté du 23 décembre 2019	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	
Puéricultrices territoriales (Cat. A)	Assistants de service social des administrations de l'Etat Arrêté du 23 décembre 2019	G1	22 920 €	-
		G2	18 000 €	
Infirmiers territoriaux en soins généraux (Cat. A)	Assistants de service social des administrations de l'Etat Arrêté du 23 décembre 2019	G1	22 920 €	-
		G2	18 000 €	
Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes (Cat. A)	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019	G1	22 920 €	-
		G2	18 000 €	
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019	G1	22 920 €	-
		G2	18 000 €	

(Cat. A)				
Infirmiers territoriaux (Cat. B)	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat Arrêté du 31 mai 2016	G1	10 230 €	6 380 €
		G2	9 100 €	5 950 €
Auxiliaires de puériculture territoriaux (Cat. B)	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Aides-soignants (Cat. B)	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat Arrêté du 31 mai 2016	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Auxiliaires de soins territoriaux (Cat. C)	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat Arrêté du 20 mai 2014	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Filière médico-technique				
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux (Cat. A)	Inspecteurs de la santé publique vétérinaire Arrêté du 8 avril 2019	G1	58 800 €	-
		G2	55 200 €	
		G3	49 800 €	
Techniciens paramédicaux territoriaux (Cat. B)	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat Arrêté du 31 mai 2016	G1	10 230 €	6 380 €
		G2	9 100 €	5 950 €
Filière culturelle				
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique (Cat. A)	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 3 juin 2015	G1	42 600 €	28 700 €
		G2	37 800 €	22 875 €
		G3	30 000 €	18 820 €

		G4	24 000 €	14 760 €
--	--	----	----------	----------