



REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL RIFSEEP

MAJ Janvier 2018
Circulaire n° 2018 -15

- [Article 88](#) de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant statut général de la fonction publique territoriale.
- [Décret n°2014-513](#) du 20 mai 2014, modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.
- [Arrêté du 27 décembre 2016](#) pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- [Circulaire](#) Fonction publique n° RFFF1427139C du 5 décembre 2014
- [Circulaire DGCL](#) du 3 avril 2017 sur la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale.
- [Foire aux questions \(FAQ\) de la DGCL](#) sur la mise en œuvre dans les collectivités territoriales du RIFSEEP

TABLE DES MATIERES

PRESENTATION GENERALE.....	2
DATE DE MISE EN ŒUVRE	2
PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE	3
UN ELEMENT LIE AUX FONCTIONS : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE).....	4
La valorisation de l'exercice des fonctions : la notion de groupes de fonctions.....	4
La prise en compte de l'expérience professionnelle	6
Condition de réexamen de l'IFSE	6
Une indemnité exclusive des autres primes de même nature	7
UN ELEMENT LIE A L'ENGAGEMENT ET LA MANIERE DE SERVIR : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA).....	8
CONDITIONS DE VERSEMENT DU RIFSEEP ET MONTANTS APPLICABLES	9
La détermination des montants applicables.....	9
La périodicité des versements.....	10
La prise en compte de l'absentéisme	10
L'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE : UNE GARANTIE MINIMALE ACCORDEE AUX AGENTS DE L'ETAT	12

PRESENTATION GENERALE

A l'exception des agents de la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels, la construction du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale (FPT) résulte de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret du 6 septembre 1991 modifié, qui crée un système de référence à certains services extérieurs de l'Etat et non un système indemnitaire propre aux fonctionnaires territoriaux.

Il se fonde sur la légalité des avantages attribués et sur leur parité avec ceux consentis aux agents de l'Etat.

Les avantages consentis par le régime indemnitaire ont un caractère facultatif, et sont attribués sur la base d'une décision de l'organe délibérant.

Par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, l'Etat a institué un nouveau régime indemnitaire organisé autour :

- d'une **indemnité principale de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**,
- d'un **complément indemnitaire annuel (CIA)**.

Une circulaire du 5 décembre 2014 en détaille les modalités d'application pour les services de l'Etat et une circulaire de la DGCL en date du 3 avril 2017 en précise les contours pour la fonction publique territoriale.

L'IFSE et le complément indemnitaire sont exclusifs de toutes autres primes de même nature, à l'exception de celles fixées par un arrêté interministériel.

Ce nouveau régime a donc vocation à se substituer à l'ensemble des régimes indemnitaires existants et notamment à la prime de fonctions et résultats (PFR) qui est ainsi abrogée au 1^{er} janvier 2016.

DATE DE MISE EN ŒUVRE

Initialement, ce dispositif avait vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, avec une **adhésion généralisée au plus tard au 1er janvier 2017** pour l'ensemble des fonctionnaires.

Ce nouveau régime indemnitaire entre toutefois progressivement en vigueur, depuis le 1^{er} juillet 2015, au regard de la publication d'arrêtés interministériels fixant la liste des corps et emplois y étant éligibles.

Un décret du 27 décembre 2016 et un arrêté du même jour ont cependant reporté la date d'entrée en vigueur prévue pour certains cadres d'emplois, renvoyant à une mise en œuvre au plus tard au 1^{er} janvier 2018 (cf. fiche pratique CDG13 sur la mise à jour du calendrier RIFSEEP).

Afin de respecter ce calendrier, l'entrée en vigueur du dispositif devrait prévoir une date d'effet rétroactive. Dans cette situation, si cette date s'imposera à la fonction publique d'Etat, sa mise en œuvre au sein des collectivités ne devrait être possible, au plus tôt, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la délibération instaurant le RIFSEEP pour ces cadres d'emplois (principe de non rétroactivité).

Sont ainsi concernés, depuis cette date, par ce nouveau régime indemnitaire :

- L'ensemble des cadres d'emplois relevant des filières Administrative, Sportive et Animation

- Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)
- Les cadres d'emplois d'Assistant socio-éducatif territorial et Conseiller socio-éducatif territorial
- Les cadres d'emplois d'Adjoints techniques et d'Agents de maîtrise territoriaux
- Les cadres d'emplois de Conservateurs territoriaux du patrimoine et d'Adjoints territoriaux du patrimoine

La mise en œuvre du dispositif à l'ensemble des cadres d'emplois nécessite la parution d'arrêtés ministériels pour les corps de l'Etat correspondants, en application du décret n° 91-875. Ces arrêtés sont en cours de parution, pour les cadres d'emplois restant, afin de respecter les délais imposés par les textes. Le Centre de Gestion des Bouches du Rhône vous tiendra informé à ce sujet en fonction de l'actualité.

Dans l'attente de la publication de l'ensemble des arrêtés correspondant aux cadres d'emplois encore non concernés, il conviendrait donc de rester sur les dispositions actuellement applicables et prévues par les délibérations propres à chaque collectivité.

S'agissant de la PFR, dont l'abrogation est effective depuis 1^{er} janvier 2016, la DGCL a pu indiquer que **celle-ci devrait pouvoir être maintenue dans un délai raisonnable sur la base de la délibération actuellement en vigueur** et ce malgré la disparition de base réglementaire.

Dans l'attente, les conditions de ces délibérations relatives à la PFR ne devraient toutefois pouvoir être modifiées, de même que les collectivités ne l'ayant pas déjà mise en œuvre ne pourront plus délibérer en ce sens. Il devrait en aller de même pour l'Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et travaux supplémentaires (IFRTS) applicables à certains cadres d'emplois de la filière sociale et de l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), cette dernière étant abrogée depuis le 1^{er} janvier 2017 par un décret du 5 mai 2017 (effet rétroactif).

Dans un courrier du 27 juin 2016 adressé au Président de la FNCDG, la Ministre de la Fonction Publique indique que « Le régime indemnitaire antérieur ne peut être maintenu pour un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale des lors que le RIFSEEP a été mis en place dans le corps équivalent de la fonction publique de l'Etat. Il appartient à chaque employeur d'abroger les délibérations dans un délai raisonnable et de définir les nouvelles modalités du régime indemnitaire. Dans l'attente de cette nouvelle délibération, le régime indemnitaire qui est en vigueur actuellement dans la collectivité continue à s'appliquer ».

La circulaire du 3 avril 2017 précise que « la délibération doit être prise dans un délai raisonnable à compter de la publication au journal officiel de l'arrêté interministériel instaurant le RIFSEEP pour le corps équivalent de la FPE (...) la notion de délai raisonnable relève de la jurisprudence ; elle est appréciée au cas par cas par le juge administratif. Il est préférable de ne pas attendre que tous les corps équivalents de la FPE soient passés au RIFSEEP, mais plutôt de prendre les délibérations pour les cadre d'emplois concernés au fur et à mesure, compte tenu de l'échelonnement dans le temps du passage au RIFSEEP des corps de la FPE ».

PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE

La première étape est donc la **publication des arrêtés ministériels** pour les corps de référence de l'Etat conformément aux dispositions du décret 91-875 du 6 septembre 1991.

Une fois les annexes publiées, et conformément aux dispositions de l'article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, la mise en œuvre de ce nouveau régime nécessitera au préalable l'**avis du Comité technique**.

Postérieurement à cet avis, la mise en œuvre de ce régime se fera par **délibération de l'organe délibérant**, laquelle devra notamment définir les critères et les montants applicables à l'IFSE et au CIA pour chaque cadre d'emplois.

Enfin, il appartiendra à **l'autorité territoriale de prendre des arrêtés individuels** répartissant les agents au sein des groupes de fonctions déterminés et fixant pour chaque agent le montant du régime indemnitaire dont il bénéficiera.

La réflexion autour de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire pouvant s'avérer plus ou moins lourde, eu égard aux objectifs poursuivis à travers lui, il peut être opportun pour chaque collectivité concernée de commencer cette démarche sans attendre, afin notamment de pouvoir être opérationnelle dans les meilleurs délais suivant la publication des annexes précitées.

Il serait également préférable de veiller à ce que les outils RH existants au sein de chaque collectivité puissent être à jour, la mise en place de ce dispositif étant à mettre en lien avec tout un ensemble de facteurs (organigramme, fiches de postes, fiches d'évaluation, document unique...) afin d'assurer une mise en place la plus efficace possible.

UN ELEMENT LIE AUX FONCTIONS : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Ce régime indemnitaire permet de valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Ainsi, il valorise une progression de carrière alternant l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances et le renforcement des responsabilités, et favorise la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel des agents.

A ce titre, l'indemnité de fonctions et de sujétions (IFSE) repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux **fonctions exercées d'une part**, et sur la **prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part**.

[La valorisation de l'exercice des fonctions : la notion de groupes de fonctions](#)

Le RIFSEEP indexe cette indemnité sur l'appartenance à un groupe limité de fonctions pour chaque corps, formellement déconnecté du grade des intéressés. Toutefois, le poste confié à l'agent doit être en adéquation avec les emplois auxquels il a statutairement vocation.

Si le nombre de groupes pour chaque corps sera fixé par arrêté ministériel pour les agents de l'Etat, il appartiendra aux assemblées locales **de définir par cadre d'emplois, un nombre de groupes, au moins égal à un**, et d'arrêter les critères d'appartenance à ces groupes compte tenu de leurs propres contraintes d'organisation.

Il appartiendra également aux organes délibérants de **définir librement les montants de chaque groupe dans la seule limite maximale du montant plafond du groupe le plus élevé prévu pour les corps de référence de l'Etat**.

La nouvelle rédaction de l'article 88 de la loi 84-53, issue de la loi 2016-483 dite « déontologie » du 20 avril 2016, semble permettre à l'organe délibérant de définir librement les plafonds d'IFSE et CIA dès lors que la somme de ces plafonds n'excède pas la somme des plafonds prévus à l'Etat pour ces deux primes.

Il devrait donc être possible de prévoir un plafond d'IFSE supérieur à celui de l'Etat à condition de diminuer corrélativement ou ne pas utiliser la totalité du plafond du CIA prévu à l'Etat.

Les employeurs locaux bénéficient donc d'une grande liberté dans la définition des groupes de fonctions. Il conviendra néanmoins de veiller à ce que leur nombre reste cohérent au regard des caractéristiques de la collectivité (taille, nombre d'agents,

organisation....) et aux perspectives d'évolution professionnelle attachées aux corps ou cadres d'emplois, tout en favorisant un schéma simple et lisible évitant de démultiplier les situations au sein de chaque groupe.

Conformément aux dispositions de l'article 2 du décret n° 2014-513, cette répartition devra se faire au regard des critères suivants :

- 1) Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

La collectivité pourra notamment s'appuyer pour ce critère sur l'organigramme de la collectivité et sur les missions présentes dans les fiches de postes.

Exemple de critères correspondants: 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...

- 2) Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Il peut également s'agir de prendre en considération les formations suivies ou les démarches d'approfondissement professionnel participant au savoir-faire de l'agent. Certains de ces critères peuvent notamment être visibles au sein de la fiche de poste de l'agent.

Exemple de critères correspondants: niveau d'appropriation des connaissances et compétences requises pour le poste, complexité, niveau de qualification, autonomie, initiative, diversité des fonctions, simultanéité des tâches/dossiers/projets, influence et motivation d'autrui, diversité des domaines de compétences...

- 3) Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

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

L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration.

Enfin, il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions dans la détermination des critères professionnels.

Attention : Il ne pourra être tenu compte de sujétions particulières faisant l'objet d'un régime indemnitaire spécifique.

Ainsi, les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP (cf. infra) ne devront pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions. Le choix sera donc laissé à l'organe délibérant entre un cumul des indemnités compensant ces sujétions ou une intégration de celles-ci au sein du RIFSEEP.

A l'inverse, le fait que certaines sujétions ouvrent droit à une nouvelle bonification indiciaire ne devrait pas faire obstacle à leur prise en considération.

Le cas échéant, le document unique de la collectivité permettra de recenser pour partie les éléments inhérents à ce troisième critère.

Exemple de critères correspondants: vigilance, risque d'accident, risque de maladie professionnelle, responsabilité matérielle, responsabilité pour la sécurité d'autrui, responsabilité financière, effort physique, tension nerveuse, confidentialité, relations internes et/ou externes, facteurs de perturbation...

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la structure générale d'une filière pourrait ainsi se présenter de la manière suivante :

A1 : Direction Générale
et stratégique

A2 : Direction de service

A3 : Encadrement fonctionnel

A4 : Chargé de mission

B1 : Chef de structure

B2 : Coordinateur

B3 : Poste d'instruction

C1 : Chef d'équipe

C2 : agent d'exécution

NB: Il ne s'agit que d'une proposition, chaque structure devant être adaptée à la situation locale, une structure en 3 ou 4 groupes en catégorie C restant par exemple tout à fait envisageable.

La prise en compte de l'expérience professionnelle

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents est présentée comme la nouveauté majeure de ce dispositif, il conviendra donc d'y apporter une attention particulière.

L'expérience professionnelle devra être définie par l'organe délibérant et pourra notamment 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. Le niveau de maîtrise des compétences requises pour le poste pourra également servir à préciser ce critère.

Elle 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.

Ainsi, pourraient constituer des critères relatifs à l'expérience professionnelle : la capacité à exploiter l'expérience acquise, les formations suivies (nombre de jours de formations....), le parcours professionnel des agents (mobilité, nombre de postes occupés...), l'approfondissement des savoirs techniques (temps passé sur un poste...) ou encore la connaissance de l'agent de l'environnement territorial.

La prise en compte de l'expérience professionnelle ne devrait avoir pour effet de faire changer l'agent de groupe de fonctions.

En plus de servir à la révision de l'IFSE des agents concernés, l'expérience professionnelle devrait, à priori, pouvoir également être prise en compte pour l'attribution du montant initial d'IFSE. Il conviendrait alors de le prévoir expressément dans la délibération.

NB : les services préfectoraux de certains départementaux semblent remettre en cause cette possibilité, considérant que les montants prévus pour chaque groupe de fonctions ne seraient pas modulables, le juge administratif restant seul souverain pour apprécier la validité de cette interprétation.

Condition de réexamen de l'IFSE

L'article 3 du décret n° 2014-513 prévoit que le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (la circulaire de l'Etat assimile cette situation à un changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou une mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions)
- a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement);
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Il appartiendra donc à l'organe délibérant de définir les conditions de ce réexamen. Rien ne semble interdire à une collectivité qui le souhaiterait la mise en place d'un réexamen annuel ou tous les 2 ans.

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

Une indemnité exclusive des autres primes de même nature

Comme indiqué dans la circulaire ministérielle de 2014, l'IFSE aura vocation à se substituer aux primes de même nature telles que (liste non exhaustive):

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- la prime de service et de rendement (PSR)
- la prime de fonctions et de résultats (PFR)
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- l'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP)
- l'indemnité de sujétion

Cependant, des dérogations sont prévues par un arrêté ministériel du 27 août 2015 conformément aux dispositions de l'article 5 du décret 2014-513. Cette arrêté vise notamment les « *indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000* ».

Ainsi, devrait pouvoir être cumulable avec le RIFSEEP (liste non exhaustive) :

- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002
- Indemnités d'astreintes
- Indemnités de permanence
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret 61-467 du 10 juin 1961)
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

De même, les primes spécifiques à la fonction publique territoriale, non concernées par le principe de parité, ainsi que certains éléments de rémunération ou d'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées ne devraient être impactées par ce nouveau régime.

Devraient donc également être cumulables avec le RIFSEEP (liste non exhaustive) :

- L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Les frais de déplacement et de changement de résidence
- La GIPA
- Les avantages acquis maintenus au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret 88-631 du 6 mai 1988)

- L'indemnité de départ (décret 2009-1594 du 18 décembre 2009)
- La prime d'intéressement à la performance collective des (décrets 2012-624 et 2012-625 du 3 mai 2012)

Quid de l'indemnité de responsabilité de régie prévue par l'article R1617-5-2 du CGCT ?

Par une interprétation récente, la DGCL (cf. FAQ [« Quelles sont les primes intégrées dans l'assiette du RIFSEEP ? »](#)) et la Direction générale des finances publiques (doctrine du 30 novembre 2017) considèrent cette indemnité comme devant obligatoirement être intégrée au sein de l'IFSE car correspondant à une contrainte spécifique du fait même de la nature des fonctions occupées et n'étant pas prévue au titre des exceptions listées par l'arrêté du 27 août 2015.

Pour autant, cette indemnité trouvant son fondement juridique dans le Code général des collectivités territoriales, une argumentation contraire consistant à considérer cette prime comme hors du principe de parité et donc hors d'une transposition obligatoire au sein de l'IFSE semble pouvoir être défendue, les interprétations précitées de la DGCL et DGFP n'apportant aucun élément de réponse à ce sujet.

Toutefois, faute de jurisprudence sur cette problématique, le juge administratif étant seul en capacité de trancher la question de légalité d'un maintien de cette indemnité en dehors du RIFSEEP, il demeure préférable de suivre l'interprétation de la DGCL afin de se prémunir de tout risque contentieux sur le versement de cette prime.

UN ELEMENT LIE A L'ENGAGEMENT ET LA MANIERE DE SERVIR : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Parallèlement à l'IFSE, le décret n° 2014-513 prévoit la possibilité pour les agents de bénéficier d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Contrairement aux premières interprétations suivant la mise en place du RIFSEEP, il semble que l'organe délibérant soit tenu de prévoir son versement, seul le versement à titre individuel, qui dépend de l'évaluation de l'appréciation de l'engagement et la manière de servir de l'agent, devant s'interpréter comme étant facultatif

Le CIA, un élément facultatif ou obligatoire ?

Initialement présenté comme une possibilité pour l'employeur (cf. FAQ du ministère de la fonction publique [« Qu'est-ce que le complément indemnitaire ? »](#)), le caractère facultatif de la mise en œuvre du CIA est aujourd'hui remis en cause par la lecture et l'interprétation faite par la DGCL de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Des lors, et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif, le CIA semble donc devoir s'entendre comme une part obligatoire, les employeurs territoriaux étant alors tenus de prévoir un montant plafond de CIA pour chaque groupe de fonctions.

La DGCL précise cependant que les employeurs territoriaux sont libres d'en fixer le montant (dans la limite du plafond global des deux parts défini pour le corps équivalent de la FPE), ce qui peut leur permettre de fixer un plafond de CIA relativement bas, s'ils le souhaitent » (cf. FAQ DGCL [« Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la seconde part du RIFSEEP : le complément indemnitaire annuel \(CIA\) ? »](#) et circulaire du 3 avril 2017). Selon la préfecture des Bouches du Rhône, la possibilité d'un plafond à 0€ semble cependant à exclure, lequel consisterait à prohiber de façon générale et absolue le versement de cette indemnité.

Le montant du CIA devra être compris entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par l'organe délibérant de la collectivité qui ne pourra excéder le montant plafond fixé par l'arrêté ministériel applicable au corps de référence de l'Etat.

Conformément à la circulaire de 2014, ce CIA pourra permettre d'apprécier 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 ou encore 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 internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.

De même, rien ne semble faire obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel.

L'organe délibérant est libre de définir les montants plafonds du CIA et la part de celui-ci dans le RIFSEEP dans les limites prévues à l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée.

Toutefois, afin de respecter l'idée de ce dispositif basé principalement sur les fonctions et la part non disproportionnée que devrait représenter ce CIA dans le cadre du RIFSEEP, il est conseillé de respecter au maximum les prescriptions prévues pour l'Etat, à savoir que ce CIA n'excède pas :

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

Les montants attribués au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre et devraient faire l'objet d'une évaluation annuelle, éventuellement au regard de l'entretien d'évaluation annuel des agents.

CONDITIONS DE VERSEMENT DU RIFSEEP ET MONTANTS APPLICABLES

Il appartiendra à l'organe délibérant de fixer les conditions de versement et montants plafonds applicables, pour chaque cadre d'emplois, à la part IFSE et le cas échéant, à la part CIA.

[La détermination des montants applicables](#)

La nouvelle rédaction de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, issue de la loi déontologie du 20 avril 2016, dispose désormais 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 régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. 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 (...)* »

Cette nouvelle rédaction semble donc permettre à l'organe délibérant de définir librement les plafonds d'IFSE et CIA dès lors que la somme de ces plafonds n'excède pas la somme des plafonds prévus à l'Etat pour ces deux primes.

Comme énoncé précédemment, il conviendrait cependant de veiller à ce que le CIA ne représente pas une part disproportionnée de ce régime indemnitaire, ni dans la définition des plafonds, ni dans l'attribution individuelle à chaque agent, afin de ne pas dénaturer ce régime indemnitaire, lequel est principalement basé sur les fonctions et non la manière de servir de l'agent.

De plus, si les arrêtés ministériels prévoient pour chaque corps de référence le nombre de groupes de fonctions, les montants plafonds afférents à ces groupes de fonctions pour l'IFSE et le CIA ainsi que le montant minimal d'IFSE devant être versé pour chaque grade, **seuls les montants plafonds du groupe de fonctions le plus élevé devraient ainsi être pris en considération par les collectivités territoriales.**

En effet, eu égard au principe de libre administration des collectivités, celles-ci ne devraient être tenues par le montant minimal applicable à chaque grade ou encore par le nombre de groupes déterminés.

Rien ne semble pour autant interdire à l'organe délibérant qui le souhaiterait de prévoir des montants « planchers » par grade ou au sein de chaque groupe de fonctions. Cette solution nous semble même à préconiser afin de renforcer la notion de cohérence et l'harmonisation des montants servis entre fonctions différentes relevant d'un même groupe de fonctions.

A noter également que les montants plafonds prévus devraient différer selon que l'agent est logé pour nécessités de service ou non.

Afin de respecter le principe de hiérarchisation des différents groupes de fonctions, il conviendra de veiller à la cohérence des montants plafonds de chaque groupe au sein de chaque catégorie hiérarchique, mais également entre catégories hiérarchiques de niveaux différents.

Ainsi, à titre d'exemple, il serait préférable que les plafonds définis ne puissent conduire à ce qu'un agent du groupe supérieur de la catégorie C puisse percevoir un montant d'IFSE supérieur à celui d'un agent du groupe de base de la catégorie B.

[La périodicité des versements](#)

S'agissant de la périodicité des versements, **l'organe délibérant devrait également pouvoir librement définir cette dernière**, sans être obligatoirement tenue par le principe du versement mensuel de l'IFSE et annuel, en une ou deux fractions, du CIA prévu par le décret n° 2014-513.

[La prise en compte de l'absentéisme](#)

Il est également **recommandé que la délibération fixe les règles de modulation du régime indemnitaire compte tenu des absences**, notamment suite à congés pour inaptitude physique, étant de jurisprudence constante qu'en l'absence de dispositions législatives et réglementaires prévoyant son maintien, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire durant sa période de congés pour indisponibilité physique.

Ainsi, afin de ne pas instituer de régime plus favorable qu'aux agents de l'Etat, conformément au principe de parité, il pourrait ainsi être fait référence aux dispositions 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.

Quelles primes seraient alors concernées par cette modulation ?

Au travers de sa FAQ, la DGCL indique que « *Le maintien du régime indemnitaire durant les périodes d'absence liées à un congé est donc possible, mais ne constitue néanmoins pas un droit acquis, pour ce qui concerne les avantages liés à l'exercice effectif des fonctions, ce qui inclut les deux parts du RIFSEEP : l'IFSE (liée aux caractéristiques des fonctions occupées) et le CIA (qui tient compte de l'évaluation de l'engagement*

professionnel et de la manière de servir). » (cf. FAQ [« Le RIFSEEP peut-il être maintenu pendant les congés familiaux \(ex : maternité\) ou de maladie ? »](#)).

S'agissant du CIA, il convient de relever que la circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n° 2010-997 précise que : « *Le 2° du I de l'article 1er du décret énonce une règle particulière pour les primes modulables en fonction des résultats et/ou de la manière de servir, comme par exemple la prime de fonctions et de résultats (PFR), liée au niveau de responsabilités et à la performance individuelle(...). La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, 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. Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.* ». Cette pratique semble donc pouvoir être transposée au CIA.

Dès lors, sous réserve de validation du juge administratif, si l'IFSE devrait obligatoirement à terme faire l'objet d'une modulation dans les limites applicables à l'Etat, tel ne devrait pas être systématiquement le cas du CIA pouvant a priori faire l'objet d'une appréciation au cas par cas. Il appartiendra à l'organe délibérant de veiller à préciser ce point dans la délibération.

S'agissant du sort du régime indemnitaire en cas de temps partiel thérapeutique

(4bis de l'article 57 de la loi n° 84-53), la circulaire du 1er juin 2007 de la DGAFP relative à ce temps partiel indique que le fonctionnaire réintégré « quelle que soit la quotité accordée, perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités calculées au prorata de sa durée effective de service ». Toutefois, une jurisprudence du TA de Lille, applicable aux fonctionnaires d'Etat, semble considérer l'obligation en cas de placement à temps partiel thérapeutique de verser l'intégralité du régime indemnitaire, l'agent bénéficiant de l'intégralité de son traitement.

Dès lors, en vertu du principe de parité précédemment évoqué, il appartiendra à l'organe délibérant de fixer le sort du régime indemnitaire en cas de temps partiel thérapeutique, pouvant aller d'une proratisation au regard des services effectifs jusqu'à un maintien intégral.

Par ailleurs, l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ayant rétabli **le jour de carence** à compter du 1^{er} janvier 2018, il conviendra de tenir compte de cette situation dans l'attribution du régime indemnitaire.

En effet, en disposant que « *les agents publics civils et les militaires en congé de maladie (...) ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération, ou du versement de prestations en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé* », cet article devrait exclure la possibilité d'un versement du régime indemnitaire de l'agent pour cette journée.

Telle était déjà la position à respecter lors de la précédente mise en place de cette journée de carence, la [circulaire MFPP1205478C du 24 février 2012](#) précisant à l'époque que devaient notamment être concernées comme entrant dans l'assiette de la retenue les « *les primes et indemnités versées aux fonctionnaires, à l'exclusion notamment des indemnités représentatives de frais, des heures supplémentaires, des indemnités qui impliquent un service fait, des avantages en nature, des indemnités de restructuration, des indemnités liées à la mobilité, ... ;* ».

Sous réserve de confirmation lors de la publication du texte définitif, un projet de circulaire relatif à la nouvelle application du jour de carence semble limiter cette retenue, s'agissant du RIFSEEP, qu'au titre de la seule IFSE, excluant de l'assiette de la retenue la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir.

L'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE : UNE GARANTIE MINIMALE ACCORDEE AUX AGENTS DE L'ETAT

Le montant individuel versé à chaque agent fera l'objet d'un arrêté individuel sur la base des dispositions fixées par délibération.

L'article 6 du décret n° 2014-513 garantit toutefois aux agents de l'Etat le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Toutefois, eu égard au principe de libre administration, et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif, les dispositions relatives à cet article ne semblent pas s'imposer aux organes délibérants des collectivités et établissements publics territoriaux.

Ces derniers devraient donc être libres d'opter pour un maintien (total ou partiel) des montants de régime indemnitaire anciennement perçus, ou pour une redéfinition du régime indemnitaire servi aux agents.

Les garanties de l'article 6 précité visant a priori à modifier la structure du régime indemnitaire existant sans faire supporter aux agents de conséquences financières liées à cette modification, il semblerait préférable de s'inspirer au maximum des dispositions de l'Etat sur ce point.

Le dispositif de l'article 6 prévoit ainsi que :

Lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par ces agents 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, leur sera conservé au titre de l'IFSE.

Seules les primes versées au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de la manière de servir de l'agent pourront alors être prises en compte.

Devraient ainsi être exclues pour la détermination du montant maintenu, les sommes perçues au titre : des éléments de rémunération tels que le supplément familial de traitement (SFT), l'indemnité de résidence (IR), la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ; de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ; des remboursements de frais ; des indemnités liées au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'IFSE (heures supplémentaires...) ou encore une éventuelle prime de fin d'année versée au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 dans le cas d'une application à la fonction publique territoriale.

Ex : Pour les agents percevant l'IAT et l'IEMP, les deux montants perçus au titre de cette prime devraient être maintenus au titre de la seule IFSE.

Ce montant sera maintenu à minima jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience prévue par le décret. L'agent pourra néanmoins faire l'objet d'une revalorisation durant cette période dans les conditions fixées par le ministre (ou l'organe délibérant en cas d'application dans la FPT).

A l'inverse, les agents non présents lors de la mise en place de ce dispositif seront soumis aux dispositions nouvellement définies et ne devraient pouvoir faire valoir un droit au maintien des montants perçus dans leurs collectivités précédentes (en cas de mutation ou détachement par exemple).