

Le R.I.F.S.E.E.P

Conformément à l'article L.712-1 du Code général de la fonction publique, le régime indemnitaire constitue une des composantes de la rémunération des agents publics territoriaux à la condition que la collectivité ou l'établissement décide de mettre en œuvre un régime indemnitaire. En effet, chaque collectivité territoriale ou établissement public demeure libre d'accorder un régime indemnitaire à ses agents en application du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Lorsqu'il existe, le régime indemnitaire attribué aux agents publics territoriaux est adossé à celui des agents publics de l'Etat en vertu du principe de parité entre les deux fonctions publiques. Or, en 2014, l'Etat a instauré le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) → [décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#).

Ce nouveau régime indemnitaire a pour but de se substituer à la multitude de primes existantes et à promouvoir l'expérience professionnelle et valoriser les fonctions exercées au détriment du grade.

Il se compose de 2 parts : une part fixe dénommée IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et une part variable dénommée CIA (complément indemnitaire annuel).

Le RIFSEEP institué à l'Etat sert ainsi de référence au régime indemnitaire octroyé aux agents de la fonction publique territoriale. Cela se traduit pour chaque cadre d'emplois de la fonction publique territoriale par la fixation d'un corps de référence au sein de la fonction publique d'Etat

→ [Annexe 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#).

L'instauration ou la modification d'un régime indemnitaire par une collectivité territoriale ou un établissement public l'oblige donc à mettre en œuvre le RIFSEEP.

Toutefois, l'extension progressive du RIFSEEP à l'ensemble des corps de la fonction publique d'Etat s'est traduite par une mise en œuvre échelonnée sur 5 ans aux agents de la fonction publique territoriale qui a singulièrement compliqué son entrée en vigueur.

De même, le RIFSEEP ne s'est pas encore substitué à l'ensemble des primes et indemnités servies aux agents publics territoriaux ce qui ne facilite pas la lecture et la compréhension du régime indemnitaire versé aux agents publics territoriaux. Enfin, certains cadres d'emplois sont hors du giron de ce dispositif (police municipale, garde-champêtre, sapeurs-pompiers professionnels, assistants et professeurs d'enseignement artistique).

SOMMAIRE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES	3
PREAMBULE – LE RIFSEEP EST LA PRIME/INDEMNITE DE BASE DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX !	6
LA VOCATION DU RIFSEEP	7
1. <i>Le constat initial</i>	7
2. <i>L'intérêt du RIFSEEP</i>	7
LES PRINCIPES DU RIFSEEP	8
1. <i>Le principe de libre administration ou l'absence d'obligation d'instauration d'un régime indemnitaire</i>	8
2. <i>Le principe de parité</i>	12
3. <i>Le principe de légalité</i>	20
4. <i>Le principe d'égalité</i>	21
5. <i>Le principe de compétence</i>	23
LE CHAMP D'APPLICATION DU RIFSEEP	25
1. <i>Un régime indemnitaire universel ?</i>	25
2. <i>Un régime indemnitaire exclusif</i>	31
LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP	40
1. <i>Le diagnostic préalable</i>	40
2. <i>L'orientation générale</i>	40
3. <i>La classification des postes</i>	41
4. <i>La procédure de validation</i>	44
LA COMPOSITION DU RIFSEEP	45
1. <i>L'IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise</i>	45
2. <i>Le CIA : complément indemnitaire annuel</i>	48
LE MONTANT DU RIFSEEP	50
1. <i>Le maintien initial du montant de régime indemnitaire</i>	50
2. <i>La fixation des montants</i>	50
3. <i>Les montants</i>	50

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Articles [L.714-1](#) à [L.714-13](#) du Code général de la fonction publique
- [Décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#) modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- [Décret n°2010-997 du 26 août 2010](#) modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
- [Décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#) 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,
- [Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014](#) modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- [Arrêté NOR : RDFF1409306A du 20 mai 2014](#) pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : RDFF1503471A du 19 mars 2015](#) pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : RDFF1503470A du 28 avril 2015](#) pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : RDFF1509522A du 3 juin 2015](#) pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : RDFF1509521A du 29 juin 2015](#) pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : RDFF1613062A du 31 mai 2016](#) pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : AGRS1628341A du 2 novembre 2016](#) pris pour application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : MCCB1638063A du 30 décembre 2016](#) pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : MICB1725552A du 7 décembre 2017](#) pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

- [Arrêté NOR : ESRH1733503A du 14 mai 2018](#) pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,
- [Arrêté NOR : SSAR1820317A du 13 juillet 2018](#) portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : JUST1829749A du 17 décembre 2018](#) pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : TREK1834442A du 14 février 2019](#) portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : AGRS1826866A du 8 avril 2019](#) portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : CPAF1936226A du 23 décembre 2019](#) pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : CPAF1936225A du 23 décembre 2019](#) pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté n° NOR : CPAF2006522A du 24 juin 2020](#) abrogeant l'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,
- [Arrêté n° NOR : TREK2131851A du 5 novembre 2021](#) portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : JUST2207239A du 8 mars 2022](#) portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014](#) relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- [Circulaire du 3 avril 2017](#) relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,
- [FAQ de la DGCL du 3 octobre 2019](#) relative à la mise en œuvre dans les collectivités territoriales du RIFSEEP

CORPS TRANSITOIRES :

- [Arrêté NOR : RDFF1613062A du 31 mai 2016](#) pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : AGRS1628341A du 2 novembre 2016](#) pris pour l'application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : SSAR1717359A du 4 juillet 2017](#) portant application au corps des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat relevant du ministre chargé de la santé du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : INTA1731213A du 7 novembre 2017](#) pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : INTA1735485A du 26 décembre 2017](#) pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- [Arrêté NOR : JUST1829749A du 17 décembre 2018](#) pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

PREAMBULE – LE RIFSEEP EST LA PRIME/INDEMNITE DE BASE DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX !

Dans la fonction publique, les primes et indemnités octroyées aux agents publics (titulaires ou contractuels) constituent ce qu'il est communément appelé : « le régime indemnitaire ».

Jusqu'en 2014, ces primes et indemnités constituaient une liste éparse. Chaque prime ou indemnité est régie par des textes qui lui sont propres et il n'existait aucun décret récapitulant l'ensemble des primes et indemnités existantes.

En 2014, l'Etat a institué un nouveau régime indemnitaire, dénommé RIFSEEP pour les agents publics de la fonction publique d'Etat dont le contenu est déterminé par :

- Le [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 (RIFSEEP)
- [L'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015](#) modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP a pour objectif premier de supprimer les primes et indemnités existantes pour devenir la prime unique et universelle pour les agents. Cependant, en pratique, face à la myriade de primes existantes, il a été retenu le dispositif suivant :

- Le RIFSEEP devient le régime indemnitaire de base pour les agents
- Le RIFSEEP est complété de primes spécifiques, dont le nombre est réduit, qui tiennent compte de la particularité et des contraintes de certains métiers.

En raison du principe de parité entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale, le régime indemnitaire applicable aux agents de l'Etat constitue la référence obligatoire pour les agents territoriaux. De ce fait, les collectivités territoriales et leurs établissements qui souhaitent octroyer ou maintenir un régime indemnitaire à leurs agents doivent instaurer le RIFSEEP. Le RIFSEEP devient ainsi le régime indemnitaire « de base » des agents publics territoriaux.

Il est rappelé que les collectivités territoriales et leurs établissements publics n'ont aucune obligation d'accorder un régime indemnitaire à leurs agents. A l'inverse, si elles décident d'en octroyer un, elles doivent, par principe, instaurer le RIFSEEP !

Le cas échéant, chaque collectivité territoriale ou établissement est libre de compléter ce RIFSEEP par l'attribution de primes et indemnités spécifiques qui n'ont pas été intégrées dans le RIFSEEP. La liste de ces primes et indemnités hors RIFSEEP est disponible sur le site internet du CDG 45

→ [cf. Tableau récapitulatif des primes et indemnités hors RIFSEEP](#)

LA VOCATION DU RIFSEEP

1. Le constat initial

Le régime indemnitaire antérieur au RIFSEEP comporte de nombreux défauts :

- La multiplication des primes et indemnités. Il existe près de 65 primes et indemnités que peuvent toucher les agents de la fonction publique territoriale. Certaines comme les IHTS sont communes à quasiment tous les cadres d'emplois, d'autres sont propres à un seul.
- L'ancienneté des fondements juridiques. Les décrets et arrêtés qui sous-tendent l'octroi de ces primes et indemnités ont été édictés pour certains à une date antérieure aux lois de décentralisation (ex : prime de service de la filière médico-sociale)
- La complexité des modes de calcul : la détermination des montants relève parfois de calculs savants qui obligent à jongler avec les renvois entre textes ou les modalités d'application des coefficients et des taux
- Le manque d'homogénéité et d'équité entre filières et/ou cadres d'emplois de même catégorie. Ainsi, les primes du cadre d'emplois des animateurs réduites à la perception potentielle des IHTS ne peuvent rivaliser avec celles des techniciens de la filière technique qui pouvaient percevoir jusqu'à 3 primes (IHTS, PSR, ISS) auxquelles pouvaient s'ajouter les indemnités d'astreinte.
- Le caractère uniforme et peu valorisant du régime indemnitaire pour les agents d'un même grade.
- L'attractivité sélective. Le principe de libre administration des collectivités territoriales conduit à l'attribution de régimes indemnitaires variables d'une collectivité à l'autre. Entre l'absence d'attribution de régime indemnitaire et l'octroi d'un régime indemnitaire généreux lié aux capacités budgétaires de la collectivité ou de l'établissement, le régime indemnitaire peut constituer un outil d'attractivité des agents et des talents qui complique le recrutement.

2. L'intérêt du RIFSEEP

Les objectifs qui ont présidé à la création du RIFSEEP sont les suivants :

- Une valorisation du régime indemnitaire. Il redonne du sens à l'octroi d'un régime indemnitaire qui vient récompenser un parcours professionnel et l'exercice de fonctions nécessitant une qualification ou le fait d'assumer des contraintes et sujétions particulières.
- Une vocation universelle. Le RIFSEEP n'est pas l'apanage d'une filière (ex : administrative). Il a pour but de s'appliquer à l'ensemble des filières et cadres d'emplois.
- Une simplification du paysage indemnitaire. L'instauration du RIFSEEP entraîne mécaniquement la suppression des primes et indemnités existantes. Il réduit le nombre de primes applicables à chaque filière et grade. L'attribution de primes et indemnités hors RIFSEEP devient l'exception à justifier.
- Une clarification et une transparence des conditions et des modalités d'octroi du régime indemnitaire
- Une déconnexion du grade. Le RIFSEEP privilégie en premier lieu les fonctions confiées aux agents.
- Une prise en compte des parcours et des acquis de l'expérience professionnels des agents.
- Une mobilité facilitée et accentuée. L'adoption du RIFSEEP par les 3 fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière) favorise la comparaison et l'intérêt d'engager une démarche de mobilité.
- Une individualisation du régime indemnitaire. La part variable permet de différencier les agents et de prendre en compte leur investissement et leur compétence personnelle.
- Une meilleure efficacité des services publics

LES PRINCIPES DU RIFSEEP

1. Le principe de libre administration ou l'absence d'obligation d'instauration d'un régime indemnitaire

1-1. LA DEFINITION DU PRINCIPE DE LIBRE ADMINISTRATION

« Dans les conditions prévues par la loi, ces collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences. » → [Article 72 de la Constitution](#)

En vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, énoncé à l'article 72 précité, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux sont donc libres :

- D'instituer ou de refuser d'octroyer un régime indemnitaire à leurs agents publics. Les primes et indemnités instituées pour la fonction publique d'Etat ne sont pas automatiquement applicables aux agents de la fonction publique territoriale. Il revient à chaque assemblée délibérante :
 - De décider d'instaurer un régime indemnitaire
 - De valider le contenu de ce régime indemnitaire (prise d'une délibération pour chaque prime et indemnité mise en place dans la collectivité ou l'établissement)
- De déterminer librement les critères d'attribution de ce régime indemnitaire
- De moduler les coefficients et les montants des primes et indemnités dans la limite de ceux qui sont fixés par les textes instituant ces primes et indemnités et dans la limite du budget de la collectivité ou l'établissement.

En résumé, si la collectivité territoriale ou l'établissement public ne dispose pas d'une délibération instaurant un régime indemnitaire au profit de ses agents, elle n'a aucune obligation de prendre une délibération pour en octroyer un. A l'inverse, si elle décide d'accorder un régime indemnitaire aux agents, elle devra nécessairement adopter une délibération instaurant le RIFSEEP.

1-2. LES EXCEPTIONS AU PRINCIPE DE LIBRE ADMINISTRATION

Lorsque les agents fonctionnaires ou contractuels changent d'employeur en raison d'un changement d'organisation, ils disposent de la possibilité de conserver leur régime indemnitaire s'il est plus favorable que celui proposé par le nouvel employeur. Cela inclut les avantages acquis, maintenus à titre individuel au titre de l'article L.714-11 du Code général de la fonction publique (anciennement article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

« Dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la présente partie, ceux-ci conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. »

→ [Article L.5111-7 du Code général des collectivités territoriales](#)

Cela concerne les situations suivantes :

1-2-1. LE TRANSFERT DE COMPETENCES D'UNE COMMUNE A UN EPCI

Les fonctionnaires et agents contractuels transférés d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), *« conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale »*

→ [Article L.5211-4-1 du Code général des collectivités territoriales](#)

1-2-2. LA CREATION DE SERVICES COMMUNS EN DEHORS DES COMPETENCES TRANSFEREES ENTRE UN EPCI ET SES COMMUNES MEMBRES

« Les effets de ces mises en commun sont réglés par convention après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents. » → [Article L 5211-4-2 du Code général des collectivités territoriales](#)

Les règles de l'article L.5111-7 précité leur sont également applicables.

1-2-3. LA FUSION D'EPCI A FISCALITE PROPRE

« L'ensemble des personnels des établissements publics de coopération intercommunale fusionnés est réputé relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes. Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. »

→ [Article L.5211-41-3 du Code général des collectivités territoriales](#)

1-2-4. LA FUSION DE SYNDICATS DE COMMUNES ET DE SYNDICATS MIXTES

« L'ensemble des personnels des syndicats fusionnés est réputé relever du syndicat issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes. Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. » → [Article L.5212-27 du Code général des collectivités territoriales](#)

1-2-5. LE TRANSFERT DE SERVICES DE COMMUNES, DU DEPARTEMENT OU DE LA REGION A UNE METROPOLE

« Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Les agents non titulaires de droit public conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. »

→ [Article L.5217-19 du Code général des collectivités territoriales](#)

1-2-6. LE TRANSFERT DE SERVICES DE COMMUNES, DE LA COMMUNAUTE URBAINE OU DU DEPARTEMENT A LA METROPOLE DE LYON

« L'ensemble des personnels de la communauté urbaine de Lyon relèvent de plein droit de la métropole de Lyon, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. »

« Les services ou parties de service des communes qui participent à l'exercice des compétences mentionnées à l'article L 3641-1 et attributions mentionnées au 9 du I de l'article L 3642-2 sont transférés à la métropole de Lyon, dans les conditions prévues à l'article L 5211-4-1. »

Pour les services ou parties de service du département qui participent à l'exercice des compétences mentionnées à l'article L. 3641-2 « Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée. Les agents non titulaires conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. »

→ [Article L 3651-3 du Code général des collectivités territoriales](#)

1-2-7. LA CREATION D'UNE COMMUNE NOUVELLE

« L'ensemble des personnels du ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre supprimés et des communes dont est issue la commune nouvelle est réputé relever de cette dernière dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes. L'article L. 5111-7 est applicable. »

→ [Article L.2113-5 du Code général des collectivités territoriales](#)

1-2-8. LA DISSOLUTION D'UN EPCI OU D'UN SYNDICAT MIXTE

« En cas de dissolution d'un établissement public de coopération intercommunale, les agents de cet établissement public sont répartis entre les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale reprenant les compétences exercées par l'établissement public de coopération intercommunale dissous. Ces agents relèvent de leur commune ou de leur établissement public d'accueil dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Les modalités de cette répartition font l'objet d'une convention conclue, au plus tard un mois avant la dissolution, entre le président de l'établissement public dissous et les maires et les présidents des établissements publics d'accueil, après avis des comités techniques de chacune des communes et de chacun des établissements publics. A défaut d'accord dans le délai prévu au présent alinéa, le ou les représentants de l'Etat dans le ou les départements fixent les modalités de répartition par arrêté.

Les articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du code général des collectivités territoriales sont applicables à ces agents. »

→ [Article 11 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014](#)

→ [Article 35 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015](#)

En cas de dissolution d'un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte, les agents de ce syndicat sont répartis entre les communes, les établissements publics de coopération intercommunale ou les syndicats mixtes reprenant les compétences exercées par le syndicat dissous. Ces agents relèvent de leur commune, de leur établissement public de coopération intercommunale ou de leur syndicat mixte d'accueil dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les modalités de cette répartition font l'objet d'une convention conclue, au plus tard un mois avant la dissolution, entre le président du syndicat dissous et les maires et les présidents des établissements publics de coopération intercommunale et des syndicats mixtes d'accueil, après avis des comités techniques de chacune des communes et de chacun des établissements publics de coopération intercommunale et des syndicats mixtes. A défaut d'accord dans le délai prévu au présent alinéa, le ou les représentants de l'Etat dans le ou les départements fixent les modalités de répartition par arrêté.

Les articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du code général des collectivités territoriales sont applicables à ces agents.

→ [Article 40 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015](#)

1-2-9. LE REGROUPEMENT DE REGIONS ET LE TRANSFERT DE SERVICES D'UN DEPARTEMENT A UNE REGION OU D'UN DEPARTEMENT A UNE AUTRE COLLECTIVITE TERRITORIALE OU A UN GROUPEMENT DE COLLECTIVITES TERRITORIALES

→ [Article 114 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015](#)

 **À NOTER :** Il existe une dernière possibilité de maintien du régime indemnitaire. Il s'agit de la mutation d'un agent d'une commune vers un EPCI dont la commune est membre OU d'une commune ou d'un EPCI vers un syndicat mixte dont ils sont membres.

« L'organe délibérant d'un établissement public de coopération intercommunale peut décider du maintien, à titre individuel, des avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée au profit des agents affectés dans cet établissement qui bénéficiaient desdits avantages au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune membre de l'établissement public de coopération intercommunale.

Cette disposition s'applique également aux agents affectés dans des syndicats mixtes qui bénéficiaient des avantages mentionnés au premier alinéa au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune ou un établissement public de coopération intercommunale qui en est membre. »

→ [Article 64 de la loi n°99-586 du 12 juillet 1999](#)

Repris par : → [Article L.714-12 du Code général de la fonction publique](#)

Toutefois, cette mutation ne revêt pas un caractère obligatoire contrairement aux situations précédentes. Il ne s'agit pas donc pas d'une véritable exception au principe de libre administration, mais plutôt d'une possibilité offerte à une collectivité territoriale ou un établissement public.

Par ailleurs, le maintien du régime indemnitaire est subordonné à une délibération de la collectivité ou de l'établissement d'accueil et ne concerne que les seuls avantages acquis au titre de l'article L.714-11 du Code général de la fonction publique.

Enfin, cette délibération peut être modifiée ou abrogée pour l'avenir sans que les agents concernés puissent se prévaloir d'un droit acquis au maintien de ses dispositions :

« Considérant, en second lieu, que les dispositions de l'article 5 de la délibération du 15 janvier 2004, par lesquelles le conseil de la communauté d'agglomération, usant de la faculté conférée par l'article 64 de la loi du 12 juillet 1999, avait décidé de maintenir les avantages acquis, au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, des agents provenant des communes membres, présentent un caractère réglementaire ; qu'ainsi, ces dispositions pouvaient être modifiées ou abrogées pour l'avenir, sans que le syndicat requérant puisse se prévaloir d'un droit acquis à leur maintien ; que, par suite, le conseil de la communauté, qui avait décidé de rapprocher le régime indemnitaire des agents recrutés directement des indemnités et avantages dont bénéficiaient les agents transférés par les communes membres, pouvait légalement décider, par l'article 5 en litige des délibérations du 2 décembre 2004, que les agents transférés qui opteraient pour le nouveau régime indemnitaire ne pourraient conserver les avantages acquis en vertu de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 »

→ [CAA Versailles 19 février 2009, Syndicat Force ouvrière du personnel territorial de l'agglomération du Val de Seine, n° 07VE01097](#)

1-3. LA PROTECTION DU PRINCIPE DE LIBRE ADMINISTRATION

Pour le Conseil d'État la libre administration est une liberté fondamentale à laquelle le législateur a entendu accorder une protection juridictionnelle particulière → [CE, Sect., 18 janvier 2001, n°229247, commune de Venelles](#)

Cette protection prend la forme de la procédure du référé-liberté → [Article L. 521-2 du Code de justice administrative](#)

2. Le principe de parité

Conformément à [l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique](#), les agents publics territoriaux (fonctionnaires titulaires et stagiaires et contractuels) ne disposent pas d'un régime indemnitaire propre. Leur régime indemnitaire obéit au principe de parité avec le régime indemnitaire attribué aux agents publics de la fonction publique d'Etat.

Cela signifie que l'apparition et/ou la modification d'un régime indemnitaire au sein de la fonction publique d'Etat oblige les collectivités territoriales et leurs établissements publics à modifier leur régime indemnitaire lorsqu'elles ont pris la décision d'en octroyer un à leurs agents.

2-1. LE FONDEMENT JURIDIQUE

Le principe de parité s'appuie sur deux fondements juridiques :

- « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.* »
→ [Article L.714-4 du Code général de la fonction publique](#)
- « *Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.*

Le tableau joint en annexe 1 établit les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dans le domaine de l'administration générale, dans le domaine technique, dans le domaine médico-social, dans le domaine culturel, dans le domaine sportif et dans le domaine de l'animation.

Pour les cadres d'emplois ayant un corps équivalent mentionné à l'annexe 1 qui ne bénéficie pas encore du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel [RIFSEEP], servi en deux parts, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics déterminent les plafonds applicables à chacune des deux parts sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat sur la base des équivalences provisoires établies en annexe 2.»

→ [Article 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#)

Il ressort de ces textes que :

- Chaque cadre d'emplois dispose, par principe, d'un corps de référence au sein de la fonction publique d'Etat. Cela permet de conserver une certaine unité de la fonction publique, en termes de régime indemnitaire
- Chaque cadre d'emplois peut bénéficier du régime indemnitaire de son corps de référence sans pouvoir dépasser les montants ou coefficients plafonds fixés pour ce corps. La limite posée aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales et aux établissements est donc une limite « butoir ».

S'agissant du RIFSEEP, le principe de parité signifie que le RIFSEEP versé aux agents publics territoriaux doit respecter les montants **plafonds** prévus par les arrêtés d'adhésion des corps et emplois de la fonction publique d'Etat au RIFSEEP.

2-2. LES EXCEPTIONS

Il existe 5 exceptions au principe de parité :

2-2-1. L'INTEGRATION INITIALE DES AGENTS

Les agents intégrés dans la fonction publique territoriale lors de la constitution des cadres d'emplois conservent les avantages qu'ils ont individuellement acquis en matière de rémunération et de retraite.

→ [Article 111 alinéa 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#)

→ [Article 8 4°q de l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021](#)

2-2-2. LE MAINTIEN DES AVANTAGES COLLECTIVEMENT ACQUIS

Par exception au principe de parité posé par l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique et de légalité posé par l'article L.712-1 du Code général de la fonction publique, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents publics, lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement

→ [Article L.714-11 du Code général de la fonction publique](#)

Cela signifie que ces avantages acquis :

- Doivent figurer dans une délibération dont la date d'effet est antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 soit le 27 janvier 1984.
- Doivent être repris chaque année dans les dépenses de personnel inscrites au budget primitif de la collectivité ou de l'établissement (ex : au sein du chapitre 012, articles 64118 et 64138 en plan de comptes M14).
- Doivent, par principe, demeurer en l'état où ils ont été votés sauf mention contraire dans la délibération qui les a mis en place. Ainsi, si la délibération ne prévoit pas la possibilité de les faire évoluer, les critères et modalités d'attribution, les montants, les taux et coefficients sont figés !
- Sont réversibles. L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut décider, par délibération, prise après avis du comité social territorial, de supprimer ces avantages acquis.

2-2-3. LES AGENTS A TEMPS NON COMPLET NON INTEGRES DANS UN CADRE D'EMPLOIS

2-2-3-1. La définition du fonctionnaire non intégré :

Un fonctionnaire non intégré dans un cadre d'emplois est un fonctionnaire effectuant moins de 17 h 30 de travail par semaine en moyenne (10 h pour un professeur d'enseignement artistique, 8 h pour un assistant d'enseignement artistique) sur un ou plusieurs emplois relevant du même cadre d'emplois

→ [Article L.613-2 du Code général de la fonction publique](#)

Avant 2020, les articles 4, 5 et 5-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 déterminaient :

- Les catégories et la taille des collectivités autorisées à recruter des agents non intégrés.
- Les cadres d'emplois de référence. Les emplois d'agents non intégrés ne pouvaient être créés que pour l'exercice de fonctions relevant des missions définies par les statuts particuliers d'un nombre limité de cadre d'emplois (par exemple les communes ne pouvaient créer des emplois d'agents non intégrés que pour l'exercice des fonctions identiques à celles prévues par les cadres d'emplois de secrétaire de mairie, ou d'ATSEM ou d'adjoints techniques, etc.).
- Le nombre d'emplois maximum par fonctions référencées à un même cadre d'emplois (ex : une commune ne pouvait créer au maximum que 5 emplois d'ATSEM non intégrés)

Toutefois, l'article 19 du décret n°2020-132 du 17 février 2020 a abrogé ces 3 articles.

Dorénavant, « *Les fonctionnaires à temps non complet sont recrutés :*

Lorsque l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire égale ou supérieure à la durée mentionnée à l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984, dans un cadre d'emplois ;

Dans le cas contraire, dans un emploi régi, sous réserve des dispositions du présent décret par les dispositions réglementaires fixées par les statuts particuliers du cadre d'emplois correspondant, dont il prend la dénomination. »

→ [Article 6 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Les restrictions liées à la catégorie, la taille, les cadres d'emplois de référence et le nombre maximum d'emplois d'agents non intégrés par cadre d'emplois de référence sont donc supprimées !

2-2-3-2. Le régime indemnitaire des agents non intégrés

Le régime indemnitaire des agents non intégrés est d'abord déterminé par la loi :

Les fonctionnaires non intégrés relevant du statut de la fonction publique territoriale sont obligatoirement soumis aux dispositions de l'article L.712-1 du Code général de la fonction publique qui ouvre la possibilité d'octroyer un régime indemnitaire aux fonctionnaires territoriaux.

Par ailleurs, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit expressément la possibilité d'octroi d'un régime indemnitaire :

« Le fonctionnaire territorial à temps non complet perçoit un traitement ainsi que des indemnités ayant le caractère de complément de traitement, calculés au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à son emploi ainsi que, le cas échéant, le supplément familial de traitement ».

→ [Article L.613-3 du Code général de la fonction publique](#)

Toutefois, 2 raisons justifient que les fonctionnaires non intégrés ne soient pas soumis au principe de parité :

- L'agent n'étant pas intégré mais simplement référencé à un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale induit que le régime indemnitaire qui lui est éventuellement octroyé n'est pas soumis au principe de parité avec le corps de la fonction publique d'Etat correspondant au cadre d'emplois de la fonction publique territoriale auquel il est référencé.
- [L'article 28 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) qui définit les règles applicables aux agents non intégrés (cela englobe certains articles de ce décret + les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois auquel l'agent est référencé) n'inclut pas la question du régime indemnitaire.

 **À NOTER :** Cependant, pour des raisons de facilité de gestion et lisibilité du régime indemnitaire accordé aux agents de la collectivité ou de l'établissement, rien n'empêche, dans les textes, que l'assemblée délibérante décide d'octroyer aux agents non intégrés un régime indemnitaire identique à celui perçu par les agents intégrés.

2-2-4. LES CADRES D'EMPLOIS EXCLUS

Certains cadres d'emplois sont exclus en totalité ou partiellement de l'application du principe de parité et disposent de leur propre régime indemnitaire. Il s'agit notamment :

- Des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres :
Par dérogation à l'article L. 714-4, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret. → [Article L.714-13 du Code général de la fonction publique](#)
- Des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels :
→ [Articles 6-1 à 6-7 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990](#)
- Des cadres d'emplois de la filière médico-sociale
Cela ne concerne que les agents du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux. Ils relèvent du RIFSEEP mais peuvent également bénéficier d'un régime indemnitaire spécifique prévu par [l'article L.714-10 du Code général de la fonction publique](#) et le [décret n°2008-797 du 20 août 2008](#).

2-2-5. LE MAINTIEN DES DELIBERATIONS SUITE A UN CHANGEMENT DE LEGISLATION/REGLEMENTATION

Lorsque de nouveaux textes (loi, décret, arrêté, etc.) afférents au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale sont publiés, ils n'ont pas pour effet de faire disparaître et de priver de leurs effets les délibérations existantes prises par les collectivités territoriales et leurs établissements et ce même si elles ne disposent plus de base légale.

L'absence d'une nouvelle délibération, n'aura donc pas pour effet de rendre caduc immédiatement le régime indemnitaire créé antérieurement, dès lors qu'il était légal. La collectivité dispose d'un « délai raisonnable » pour se mettre en conformité vis-à-vis des nouveaux textes.

« Considérant que l'article 7 du décret attaqué dispose que : "Les primes ou indemnités créées au profit des fonctionnaires territoriaux en vigueur à la date de publication du présent décret demeurent applicables pendant un délai de six mois à compter de cette date" ; que ces dispositions ont pour effet de maintenir en vigueur jusqu'au 7 mars 1992 et d'abroger à cette date les actes réglementaires de l'Etat par lesquels des primes et indemnités avaient été instituées en faveur des fonctionnaires territoriaux en vertu des dispositions législatives antérieures à celles du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi du 28 novembre 1990 ; qu'en revanche, lesdites dispositions n'ont pas eu pour objet et n'auraient pu légalement avoir pour effet d'abroger ou de valider des délibérations adoptées par des collectivités locales ou des établissements publics locaux » → [CE, 27 novembre 1992, n° 129600](#)

2-3. LES MODULATIONS

Dans le respect des règles énoncées ci-dessus, les collectivités territoriales et les établissements demeurent libres d'instaurer des critères d'attribution, des taux et des montants qu'ils souhaitent :

« L'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe, dans les limites prévues à l'article 1^{er}, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements. » → [Article 2 du décret n°91-875 du 9 septembre 1991](#)

Cependant, cette liberté de modulation s'applique dans le respect des règles suivantes :

2-3-1. L'ORGANE DELIBERANT DOIT DETERMINER LES MODALITES DE REPARTITION D'UNE PRIME SOIT EN SE REFERANT AUX TEXTES DE L'ETAT SOIT EN PRECISANT CES MODALITES DANS SA DELIBERATION D'ADOPTION DE LA PRIME

« Considérant en revanche, concernant le complément de rémunération institué au profit des agents de la filière administrative, qu'aucune référence réglementaire ne permet de préciser les critères d'attribution que la commission administrative a entendu adopter ; que le préfet de la Haute-Corse est par conséquent fondé à soutenir, sur ce point, que la délibération litigieuse n'est pas assez précise au regard des dispositions du décret du 6 septembre 1991 précitées » → [CE, 6 octobre 1995, n°154766](#)

2-3-2. L'ORGANE DELIBERANT PEUT S'ALIGNER SUR LES CRITERES PREVUS PAR LE TEXTE DE REFERENCE DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

« Considérant que la commission administrative du service départemental d'incendie et de secours de la Haute-Corse a défini, par sa délibération en date du 12 février 1992, le nouveau régime indemnitaire applicable à ses agents ; que ladite délibération indique avec une précision suffisante les modalités de constitution et les critères de répartition de l'enveloppe indemnitaire constituée conformément aux dispositions de l'article 5 du décret du 6 septembre 1991 ; qu'elle doit être interprétée comme alignant le régime qu'elle institue, concernant l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires, la prime de service et de rendement et la prime de travaux, sur le régime des fonctionnaires de l'Etat placés dans la même situation, qui découle, pour chacune de ces primes respectivement, du décret n° 50-1248 du 6 octobre 1950 modifié, du décret n° 72-18 du 5 janvier 1972 et de l'arrêté du 6 septembre 1991 ; que ces textes, qui précisent les critères d'attribution, et le cas échéant, les taux moyens applicables des indemnités en question, sont visés par la délibération qui entend explicitement s'y conformer ; qu'elle peut donc être regardée, concernant les indemnités ou primes susmentionnées, comme suffisamment précise au regard des dispositions du décret du 6 septembre 1991 précitées » → [CE, 6 octobre 1995, n° 154766, Préfet de la Haute-Corse](#)

2-3-3. L'ORGANE DELIBERANT N'EST PAS OBLIGE DE RETENIR DES MONTANTS IDENTIQUES !

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions qu'il revient à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale de fixer elle-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux et sans que la collectivité soit tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat » → [CE, 7 juin 2010, n° 312506, Commune de Nevers](#)

2-3-4. L'ORGANE DELIBERANT PEUT EGALEMENT INSTAURER DES CRITERES DE MODULATION INDIVIDUELLE SPECIFIQUES A LA COLLECTIVITE.

Cette possibilité s'appuie sur l'article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991. Ces critères seront alors différents de ceux prévus par le texte de référence de la fonction publique d'Etat

« Qu'il lui est notamment loisible de subordonner le bénéfice d'un régime indemnitaire à des conditions plus restrictives que celles qui sont applicables aux fonctionnaires de l'Etat » → [CE, 7 juin 2010, n° 312506, Commune de Nevers](#)

2-3-5. L'ORGANE DELIBERANT QUI NE FIXE PAS DES CRITERES PLUS RESTRICTIFS LORS DE L'INSTAURATION D'UNE PRIME OU UNE INDEMNITE DOIT ACCORDER CELLE-CI A UN AGENT APPARTENANT A UN CADRE D'EMPLOIS ET EXERÇANT LES FONCTIONS PREVUES PAR LE TEXTE DE REFERENCE DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

« Considérant que par délibération du 15 décembre 1988, la COMMUNE DE PLESSIS-TREVEISE a décidé l'octroi de telles primes ; que M. X... qui, dans le cadre de ses fonctions de directeur des services techniques de la commune, avait participé à l'élaboration et à l'exécution de travaux visés par l'arrêté cité ci-dessus satisfaisait aux conditions réglementaires sus rappelées relatives à l'octroi de la prime de technicité ; que si la répartition de cette prime pouvait être librement décidée par le conseil municipal de la COMMUNE DE PLESSIS-TREVEISE, cette dernière ne fait état d'aucune circonstance particulière justifiant sa décision d'exclure M. X... du bénéfice de ladite prime ; qu'il en résulte que la COMMUNE DE PLESSIS-TREVEISE n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par jugement du 21 mars 1991, le tribunal administratif de Paris a annulé l'article 2 de la délibération du 15 décembre 1988 de son conseil municipal réservant le bénéfice de la prime de technicité à deux techniciens de la commune à l'exclusion du directeur des services techniques » → [CE, 14 avril 1995, n° 127777, Commune de Plessis-Tréville](#)

2-3-6. L'ORGANE DELIBERANT NE PEUT FIXER DES CRITERES PLUS FAVORABLES (EX : NE PAS RETENIR UN CRITERE RESTRICTIF PREVU PAR LE TEXTE DE REFERENCE) QUI OFFRIRAIT AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX UN REGIME INDEMNITAIRE PLUS FAVORABLE QUE CELUI APPLIQUE AUX FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT DU CORPS EQUIVALENT.

« Considérant qu'il résulte des dispositions précitées de l'article 4 du décret du 6 septembre 1991 rapprochées de celles de l'article 1er que l'indemnité dite de participation aux travaux ne peut être attribuée qu'aux agents participant à ceux des travaux de la collectivité concernée qui permettraient aux fonctionnaires du ministère de l'équipement de bénéficier des rémunérations accessoires instituées par la loi du 29 septembre 1948 ; que s'il appartient au maire de déterminer par arrêté individuel le taux applicable à chaque agent, la délibération litigieuse, en ne précisant pas que l'indemnité de participation aux travaux ne serait accordée qu'aux agents participant effectivement à des travaux de la nature de ceux qui sont effectués pour le compte des collectivités territoriales par les agents du ministère de l'équipement, est intervenue en méconnaissance des dispositions précitées du décret du 6 septembre 1991 ; que, par suite, la COMMUNE DE MONT-DOL n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué qui est suffisamment motivé, le tribunal administratif de Rennes a annulé la délibération du 9 novembre 1993 en tant qu'elle attribue cette indemnité aux agents techniques de la commune » → [CE, 4 mai 1998, n°164942, Commune de Mont-Dol](#)

2-3-7. L'ORGANE DELIBERANT NE PEUT IMPOSER UNE REGLE DE REDUCTION AUTOMATIQUE DU REGIME INDEMNITAIRE SUITE A L'INFLICTION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE A UN AGENT :

« Si le conseil municipal de la commune tenait des dispositions rappelées au point 7 [article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 + article 1er du décret n°91-875 du 9 septembre 1991], le pouvoir, dans les limites fixées par ces dispositions, de fixer les régimes indemnitaires applicables aux agents territoriaux, et pouvait définir la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ceux-ci, il ne pouvait en revanche légalement décider, par principe, que l'infliction d'une sanction disciplinaire à un agent entraînerait d'office la réduction de moitié de son régime indemnitaire. En effet, en fixant une telle règle, alors que le législateur a défini de manière limitative, à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 sus énoncé, les sanctions susceptibles d'être prises à l'encontre d'un fonctionnaire territorial, le conseil municipal de la commune d'Emerainville a illégalement institué une sanction disciplinaire de nature pécuniaire non prévue par loi. De plus, ce faisant, le conseil municipal a privé l'autorité investie du pouvoir de nomination de la possibilité

de déterminer, comme il lui incombe de le faire, le taux d'indemnité alloué à chaque fonctionnaire, en modulant le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents après un examen individuel des mérites de chacun opéré au vu de leur manière de servir, des sujétions auxquelles ils sont soumis et le cas échéant des attitudes sanctionnées disciplinairement. Par suite, l'arrêté litigieux par lequel le maire de la commune d'Emerainville a procédé consécutivement à la sanction du blâme prononcée à l'encontre de Mme C., à la réfaction de son régime indemnitaire sur le fondement des dispositions de cette délibération, est dépourvu de base légale. »

→ [CAA de Paris, 11 mars 2020, n°19PA00943](#)

2-3-8. LES MODULATIONS AUTOMATIQUES

Elles sont liées à 3 situations :

2-3-8-1. La suspension de l'agent

Les primes liées à l'exercice effectif des fonctions sont supprimées pendant la suspension :

« compte tenu du caractère de ces indemnités, qui sont liées à l'exercice effectif des fonctions, le garde des sceaux, ministre de la justice, après avoir pris la décision d'interdire au requérant d'exercer ses fonctions dans l'attente de la décision disciplinaire susceptible d'être prise à son encontre, a fait une exacte application des dispositions précitées en ordonnant que soit suspendu le versement des indemnités de fonctions de M. X... tout en conservant à ce dernier le droit à son traitement » → [CE, 25 octobre 2002, n° 237509](#)

2-3-8-2. La grève

En l'absence de service fait, les jours de grève sont déduits de la rémunération.

Celle-ci englobe le régime indemnitaire :

« En ce qui concerne les fonctionnaires, la retenue pour absence de service fait est assise, sauf disposition contraire, sur l'ensemble de la rémunération ; qu'outre le traitement, elle inclut notamment l'indemnité de résidence laquelle, en vertu du décret du 24 novembre 1962, « suit le sort du traitement » ; qu'elle comprend aussi les primes et indemnités diverses versées aux fonctionnaires en considération du service qu'ils ont accompli et que l'administration est en droit, en l'absence de service fait, de réduire proportionnellement à la durée pendant laquelle celle-ci a été constatée »

→ [CE, 11 juillet 1973, n°88921](#)

2-3-8-3. Le temps de travail

Il est obligatoire de moduler le montant des primes et indemnités au prorata du temps de travail des agents. Cela s'applique aux agents à temps non complet et aux agents à temps partiel.

→ [Article L.612-5 du Code général de la fonction publique](#)

Les règles de proratisation sont identiques à celles appliquées pour le traitement indiciaire.

2-4. UNE MODULATION SPECIFIQUE : LE MAINTIEN DU RIFSEEP AUX AGENTS EN CONGE MALADIE

2-4-1. L'INTERDICTION DE PRINCIPE

Par principe, lorsque l'agent public est en congé, il ne peut prétendre au maintien que de son traitement indiciaire et des accessoires de ce dernier, à savoir le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et l'indemnité différentielle.

« Considérant que le traitement visé par les dispositions précitées est lié à un indice propre à chaque agent public et à un montant régulièrement actualisé et n'inclut aucune indemnité, qu'elle fasse ou non l'objet d'une retenue pour pension, sauf disposition expresse de nature législative ou réglementaire prévoyant une telle intégration ; Considérant qu'en se fondant sur la circonstance que l'indemnité de sujétions spéciales des personnels des services actifs de la police est soumise à retenue pour pension, en vertu de l'article 95 de la loi du 29 décembre 1982 portant loi de finances pour 1983, pour en déduire que cette indemnité présente le caractère d'un supplément de traitement et doit donc être versée aux fonctionnaires de police placés en position de congé de longue maladie ou de longue durée, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit » → [CE, 10 janvier 2003, n°221334](#)

2-4-2. LES EXCEPTIONS

2-4-2-1. Les exceptions légales

- **Les congés liés aux responsabilités parentales**

L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés liés aux responsabilités parentales (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), sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.

→ [Article L.714-6 du Code général de la fonction publique](#)

- **Le délai de carence**

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les agents publics (fonctionnaires, stagiaires et contractuels) placés en congé de maladie ordinaire (CMO) sont soumis à un délai de carence. Cela signifie qu'ils ne perçoivent plus leur rémunération pour le premier jour de CMO ce qui inclut le régime indemnitaire

Cependant ce jour de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

1° Lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2° Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ;

3° Au congé pour invalidité temporaire imputable au service, [...] au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie ;

4° Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie ;

5° Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité ;

6° Au premier congé de maladie intervenant pendant une période de treize semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente.

→ [Article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017](#)

2-4-2-2. La mention dans la délibération !

- **La prise de position**

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir le régime indemnitaire en cas d'absence pour congés de maladie dans la fonction publique territoriale. Il appartient donc à l'organe délibérant de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie.



A ce sujet, le CDG 45 recommande fortement de prendre position dans la délibération instaurant le RIFSEEP afin d'éviter tout contentieux ultérieur avec les agents.

Dans l'hypothèse où la collectivité territoriale ou l'établissement souhaite maintenir le régime indemnitaire, elle doit le mentionner dans sa délibération et respecter le principe de parité.

Or, pour la fonction publique d'Etat, un décret est intervenu pour autoriser le maintien des primes et indemnités pendant certains congés.

« I. - 1° Le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, aux magistrats de l'ordre judiciaire et, le cas échéant, aux agents non titulaires relevant du décret du 17 janvier 1986 susvisé est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique, durant la période de préparation au reclassement prévue à l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique et en cas de congés pris en application de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, des 1°, 2° et 5° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et des articles 10, 12, 14 et 15 du décret du 17 janvier 1986 susvisé » → [Article 1 du décret n°2010-997 du 26 août 2010](#)

Cela s'applique donc aux dispositifs suivants :

- Temps partiel pour raison thérapeutique
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service – CITIS (accident de service et maladie professionnelle)
→ [Réponse ministérielle du 26 avril 2022, n°41389](#)
- Congé annuel
- Congé de maladie ordinaire,
- Période de préparation au reclassement

Enfin, la FAQ de la DGCL sur le RIFSEEP est venue confirmer qu'une délibération pouvait maintenir le régime indemnitaire de ses agents lorsque cette possibilité est prévue pour les agents de la fonction publique d'Etat placés dans la même situation → [FAQ DGCL – SD/ELFPT - FP3 du 3 octobre 2019, question n°20](#)

- **Le respect du principe d'égalité**

A cet égard, le juge administratif a estimé que le maintien des primes aux agents en congé de maladie ordinaire doit s'appliquer à tous les agents placés dans une situation analogue, au nom du principe d'égalité entre les agents

→ [CE, 18 novembre 2011, n°344563](#)

- **Le changement de congé de maladie**

Dans l'hypothèse où l'agent bascule en congé longue maladie ou longue durée et que ce congé recouvre une période de congé en maladie ordinaire, l'agent n'est pas astreint à rembourser l'IFSE perçue lors du congé de maladie ordinaire. → [Article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010](#)

- **Les limites**

La collectivité territoriale ou l'établissement sont cependant soumis à 2 limites :

- **L'IFSE ne peut pas être maintenue à un agent en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie**

« Il résulte de la combinaison des dispositions citées aux points 2 et 3 du présent arrêt qu'en prévoyant le maintien 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, la commune de Bonneuil-sur Marne a créé au profit de ses agents un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat et a, par suite, méconnu le principe de parité entre les fonctions publiques. » → [CAA Paris, 9 avril 2021, n° 20PA01766](#)

Cette jurisprudence a été confirmée par le Conseil d'Etat qui annule ainsi un arrêt de la Cour administrative d'appel de Nancy du 17 novembre 2020, n°19NC00326 qui validait une délibération octroyant le maintien de l'IFSE en cas de congé longue maladie et longue durée.

« Il résulte de ces dispositions que les fonctionnaires de l'Etat placés en congé de longue maladie ou de longue durée n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE prévue à l'article 1er du décret du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le régime indemnitaire fixé par la délibération contestée du conseil municipal de Charleville-Mézières se distingue du régime applicable aux fonctionnaires de l'Etat en ce qu'il prévoit le maintien de plein droit de l'IFSE instituée au profit des agents de cette collectivité en cas de congé de longue durée ou de longue maladie. Il en résulte qu'en jugeant que ce régime indemnitaire n'était pas plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes et que par suite le principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques dont s'inspire l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, tel que rappelé au point 3, n'avait pas été méconnu, la cour a commis une erreur de droit.

Il résulte de ce qui a été dit au point 3 que la commune de Charleville-Mézières ne pouvait légalement prévoir le maintien de plein droit du versement de l'IFSE au profit de ses agents placés en congé de longue durée ou de longue maladie. » → [CE, 22 novembre 2021, n°448779](#)

- **Le CIA ne peut pas être modulé sur le fondement d'un critère d'assiduité-absentéisme des agents**

Pour les fonctionnaires de l'Etat, les absences pour maladie n'entraînent pas la diminution automatique de la part du régime indemnitaire liée aux résultats et à la manière de servir (exemple du CIA).

C'est ce qui ressortait de la lecture du point 2-2-1 de la [circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011](#) de la DGAFP relative à l'application 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.

Le juge administratif a conforté cette lecture en l'appliquant à la part variable du RIFSEEP : le CIA.

« Il ressort des termes de la délibération du 27 mars 2018 modifiant la délibération du 19 décembre 2017 que le conseil municipal d'Argenteuil a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la commune comportant, d'une part, une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise relative aux sujétions spéciales, au degré d'exposition aux risques et aux niveaux de qualification, d'expertise, de technicité, de qualification et d'expérience et, d'autre part, un complément indemnitaire annuel tenant compte notamment de la réalisation des objectifs, des qualités relationnelles, de la capacité d'encadrement et de la disponibilité et de l'adaptabilité. L'article 4 de la délibération modifiée relatif au complément indemnitaire prévoit en outre que : " (...) dans le respect des plafonds indiqués à l'article, une part annuelle du complément indemnitaire d'un montant maximal de 500 euros bruts (...) sera dédiée à la valorisation de l'assiduité(...). ". Les agents ne comptant aucune absence se voient ainsi attribuer 100% de cette somme, ceux qui comptent une journée d'absence, 75%, ceux qui comptent deux journées d'absence, 50% et ceux qui comptent trois journées d'absence, 25%, toute absence supérieure à trois jours entraînant la suppression du versement de cette part du complément indemnitaire.

En adoptant ce critère d'absence, la commune d'Argenteuil doit être regardée comme ayant instauré une prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'État et méconnu, de ce fait, les dispositions précitées de l'article 1er du décret susvisé du 6 septembre 1991. Le préfet du Val-d'Oise est, par suite, fondé à soutenir que l'article 4 de la délibération du conseil municipal d'Argenteuil en date du 27 mars 2018 est illégal » → [CAA de Versailles, 31 août 2020, n°18VE04033](#)

3. Le principe de légalité

3-1. L'ABSENCE DE POUVOIR DE CREATION D'UNE PRIME OU INDEMNITE

Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et des établissements publics ne peuvent accorder une prime ou une indemnité à leurs agents en la créant « ex-nihilo ».

« Considérant, en second lieu, qu'il résulte du premier alinéa de l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, que les fonctionnaires régis par cette loi ne peuvent percevoir qu'une rémunération fixée conformément aux dispositions de l'article 20 du titre 1er du statut général édicté par la loi du 13 juillet 1983 lesquelles prévoient que "les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire" ;

Considérant que l'indemnité créée au profit des agents départementaux des services administratifs du département par la délibération attaquée présente le caractère d'un complément de traitement qui ne pouvait, en l'absence de texte législatif ou réglementaire le prévoyant, être légalement institué par délibération du conseil général ; »

→ [CE, 28 novembre 1990, n°77175](#)



Les collectivités territoriales et leurs établissements n'ont donc pas la compétence pour créer des primes et des indemnités !

3-2. L'OBLIGATION D'UN TEXTE

Les primes et indemnités octroyées aux agents doivent s'appuyer sur un texte de nature législative (une loi) ou réglementaire (un décret et/ou un arrêté).

« Les fonctionnaires [de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale] ne peuvent bénéficier d'aucune indemnité autre que celles fixées par une loi ou un décret, sous réserve des dispositions prévues par les articles 111 et 115, alinéa 2, de la loi du 26 janvier 1984 précitée et par l'article 30 de la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions. »

→ [Article 2 du décret n°85-730 du 17 juillet 1985](#)

Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

1° Le traitement ;

2° L'indemnité de résidence ;

3° Le supplément familial de traitement ;

4° Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

→ [Article L.712-1 du Code général de la fonction publique](#)

Le Conseil d'Etat a rappelé qu'aucune prime ou indemnité ne peut être versée à un fonctionnaire si elle n'est pas instituée par un texte. Cela s'applique :

- Lorsque l'agent accomplit des tâches relevant de son cadre d'emplois
- Lorsqu'il accomplit des tâches qui excèdent les missions prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois pour lesquelles l'autorité territoriale voudrait le rémunérer mais ne peut s'appuyer sur un texte existant (dans le cas de figure soumis au conseil d'Etat un infirmier effectuait des actes médicaux sur délégation de médecins dans le cadre d'un protocole de coopération. Or, aucun décret ou arrêté ne prévoit la possibilité d'accorder une prime aux infirmiers pour l'accomplissement de ces actes. L'employeur ne peut donc pas octroyer une rémunération supplémentaire sous forme de prime à l'agent !

→ [CE, 29 mai 2019, n°428080](#)

4. Le principe d'égalité

4-1. LE CRITERE D'EQUIVALENCE

Il se résume en la formule suivante : A grade et fonctions identiques ➔ régime indemnitaire équivalent !

Une collectivité territoriale ou un établissement public doit accorder un régime indemnitaire composé de la même façon pour les agents appartenant ou pour les contractuels référencés au même cadre d'emplois et réalisant des missions identiques.

« Considérant [...] que le principe d'égalité de traitement ne peut être invoqué que pour des agents appartenant à un même corps ou à un même cadre d'emploi qui sont placés dans une situation identique, [...] »

→ [CE, 21 mai 2008, n°293567](#)

4-2. LES DIFFERENCIATIONS

L'exclusion dans la délibération d'une catégorie d'agents pouvant prétendre à une prime doit être justifiée par une circonstance particulière et donc être motivée → [CE, 14 avril 1995, n° 127777, Commune de Plessis-Tréville](#)

Néanmoins, le juge administratif n'exclut pas la possibilité de moduler l'application du RIFSEEP et d'introduire ainsi une différenciation entre les agents :

« L'égalité de traitement à laquelle ont droit les agents d'un même corps ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle de façon différente des situations différentes, en particulier en instituant des régimes indemnitaires tenant compte de fonctions, de responsabilités ou de sujétions particulières ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un comme dans l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit. L'intérêt général qui s'attache à la création de corps

interministériels ou ministériels par la fusion de corps existants justifie ainsi le maintien de régimes indemnitaires différents au sein du nouveau corps, qui ne tiennent pas à la particularité des fonctions, responsabilités ou sujétions dès lors qu'une telle différence, ayant pour objet de faciliter la création du corps, disparaît à l'issue d'une période de transition d'une durée raisonnable. » → [CE, 2 avril 2021, n°733017](#)

Cette différenciation doit se fonder sur des critères objectifs comme les fonctions ou missions accomplies par les agents :

« Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'en jugeant par l'arrêt attaqué, qui est suffisamment motivé, que le conseil municipal de Nevers n'avait pas commis d'erreur de droit en arrêtant un régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires de la commune réservant le bénéfice de la prime de service et de rendement et de l'indemnité de participation aux travaux aux agents assurant des fonctions de surveillant de travaux, et en jugeant ainsi implicitement mais nécessairement que, contrairement à ce qui était soutenu devant elle, le principe d'égalité entre agents d'un même cadre d'emplois ne faisait pas obstacle par lui-même à ce que la prime soit réservée aux agents exerçant certaines fonctions, la cour administrative d'appel de Lyon n'a commis aucune erreur de droit »

→ [CE, 7 juin 2010, n° 312506, Commune de Nevers](#)

Seule une disproportion manifeste entre la différence de montant de RIFSEEP et la différence de situation pourrait justifier l'annulation de la délibération instaurant le RIFSEEP par le juge administratif

« Considérant que le principe d'égalité auquel ces textes devront se conformer ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un comme dans l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit ;

Considérant que l'objet poursuivi par les décrets du 16 mars 1986, du 18 décembre 1992 et du 28 mars 1967, en prévoyant respectivement la prise en charge des frais de voyage, le versement de l'indemnité de transport de bagages et du supplément familial de traitement pour le conjoint du fonctionnaire en poste à l'étranger, est de tenir compte des sujétions imposées à ce conjoint par le transfert de la résidence du couple dans le pays d'affectation où se poursuivra la vie commune ;

Considérant que si, compte tenu des différences décrites plus haut entre la situation juridique des conjoints et celle des partenaires liés par un pacte civil de solidarité, le principe d'égalité n'impose pas à l'autorité investie du pouvoir réglementaire d'étendre à l'identique les avantages dont il vient d'être question aux seconds et lui permet, en particulier, de subordonner cette extension à une condition de durée minimale du pacte, cette autorité ne peut, sans créer une différence de traitement manifestement disproportionnée par rapport aux différences qui séparent ces deux formes d'organisation de la vie commune, exclure totalement les partenaires liés par un pacte civil de solidarité du bénéfice des avantages évoqués par la circulaire »

→ [CE, Assemblée, 28 juin 2002, n°220361](#)



À NOTER : il est rappelé que l'article L.131-1 du Code général de la fonction publique interdit toute distinction qui serait faite entre les agents « en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

4-3. L'INTERDICTION PROGRESSIVE D'UNE DIFFERENCIATION FONCTIONNAIRE-CONTRACTUEL

Le juge administratif considère que les agents contractuels et les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire différent en raison de leur statut. Le Conseil d'État considère que les fonctionnaires et les contractuels ne sont pas dans la même situation juridique dès lors que les fonctionnaires sont placés dans une situation légale et réglementaire.

« Considérant, en premier lieu, que les agents contractuels et les fonctionnaires, eu égard notamment à leurs conditions de rémunération, ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public [...] ; que, dès lors, le requérant n'est pas fondé à soutenir que l'article 8 du décret du 29 mars 1996 méconnaîtrait le principe d'égalité en ce qu'il ne fait pas bénéficier les agents contractuels nommés en qualité d'élèves du centre national de la fonction publique territoriale pour y recevoir une formation initiale d'application d'un régime de rémunération identique à celui dont jouissent les fonctionnaires admis dans le même établissement ; que ces dispositions ne portent pas davantage atteinte au principe d'égal accès à la fonction publique ni au principe d'égalité devant les charges publiques »

→ [CE, 15 décembre 2004, n°261215](#)

Cependant, le juge européen l'entend différemment.

En effet, la clause 4, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, à son point 1 que « Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. ». Autrement dit, une législation nationale ne peut refuser l'octroi de primes ou indemnités aux agents contractuels, au seul motif qu'ils sont contractuels et les réserver uniquement aux fonctionnaires sauf s'il existe des raisons objectives.

Or, à l'occasion d'un jugement rendu dans le cadre d'un contentieux opposant un enseignant contractuel et l'Etat espagnol, la Cour de Justice de l'Union européenne a considéré que « Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui réserve le bénéfice d'un complément de rémunération aux enseignants employés dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée en tant que fonctionnaires statutaires, à l'exclusion notamment des enseignants employés en tant qu'agents contractuels de droit public à durée déterminée, si l'accomplissement d'une certaine période de service constitue la seule condition d'octroi dudit complément. »

La Cour de justice de l'Union Européenne a donc jugé contraire au principe de non-discrimination tel qu'énoncé par la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999, une réglementation nationale qui réserve le bénéfice d'un complément de rémunération à des fonctionnaires titulaires, à l'exclusion des agents contractuels employés à durée déterminée.

Elle estime ainsi que le statut de fonctionnaire ne compte pas au nombre des « raisons objectives » permettant l'octroi d'une prime aux seuls statutaires à l'exclusion des contractuels. → [CJUE, 20 juin 2019, Aff. C-72/18](#)

5. Le principe de compétence

La perception d'un régime indemnitaire par les agents publics territoriaux relève de 2 autorités :

5-1. L'ASSEMBLEE DELIBERANTE DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE OU DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Il s'agit du conseil municipal, syndical, d'administration, communautaire, métropolitain, départemental, régional.

Il est seul compétent pour instituer par délibération le régime indemnitaire de ses agents.

« L'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe, dans les limites prévues à l'article 1^{er}, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements. » → [Article 2 du décret n°91-875 du 06 septembre 1991](#)

Cette délibération devra préciser :

- Les bénéficiaires (cadres d'emplois et le cas échéant grades concernés)
- La nature (intitulé de la prime ou de l'indemnité),
- Les conditions d'attribution (les critères de modulation individuelle)
- Le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires territoriaux dans la limite du respect du principe de parité.

L'adoption de cette délibération devra être soumise au préalable à l'avis du comité social territorial dont dépend la collectivité ou l'établissement.

« Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives : [...] 6° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire [...] » → [Article L.253-5 du Code général de la fonction publique](#)

5-2. L'AUTORITE TERRITORIALE

L'autorité territoriale détermine, par arrêté notifié à l'agent (fonctionnaire ou contractuel), le taux ou le montant individuel accordé au vu des critères d'attribution fixés dans la délibération

« L'autorité investie du pouvoir de nomination détermine, dans cette limite, le taux individuel applicable à chaque fonctionnaire. » → [Article 2 du décret n°91-875 du 06 septembre 1991](#)

A cet égard, une délibération qui fixerait directement les montants individuels octroyés à chaque agent serait entachée d'incompétence :

« Considérant qu'il est établi par les pièces du dossier que les primes allouées au personnel municipal de Guignen au titre de l'année 1987 l'ont été en vertu d'une délibération du conseil municipal en date du 4 décembre 1987 et non par décision du maire ; qu'ainsi les dispositions législatives susmentionnées ont été méconnues ; que ladite délibération du conseil municipal de Guignen est, dès lors, entachée d'incompétence et doit être annulée »

→ [CE, 2 mars 1993, n°116273](#)

Les montants prévus par les arrêtés de référence de la fonction publique d'Etat ne constituent qu'une limite maximale. L'autorité territoriale peut ainsi fixer des montants individuels inférieurs aux montants de référence.

« Considérant que la cour n'a pas non plus commis d'erreur de droit en jugeant que le pouvoir de modulation du taux de la prime de service et de rendement conféré au maire par la délibération du 20 février 1992 ne se limitait pas à la possibilité de le faire varier entre 5 et 10 %, mais lui permettait également de le fixer à un niveau inférieur à 5 % et, le cas échéant, à 0 % » → [CE, 27 juillet 2005, M. M, n° 270487](#)

L'attribution de primes avec un taux ou un montant constant n'est pas un droit acquis pour les agents. L'autorité territoriale est en droit de moduler le montant attribué à chaque agent.

« Considérant que le caractère créateur de droits de l'attribution d'un avantage financier tel qu'une prime ne fait pas obstacle à ce que cette décision soit abrogée pour l'avenir si l'intéressé ne remplit plus les conditions auxquelles cet avantage est subordonné ou si l'administration modifie l'appréciation qui avait justifié son attribution »

→ [CE, 27 juillet 2005, n°270487](#)

LE CHAMP D'APPLICATION DU RIFSEEP

1. Un régime indemnitaire universel ?

1-1. LES BENEFICIAIRES - LES CATÉGORIES D'AGENTS

1-1-1. LES AGENTS CONCERNES

Sont susceptibles de percevoir le RIFSEEP :

❶ **Les fonctionnaires stagiaires et titulaires** à temps complet et à temps non complet

→ [Article L.714-4 du Code général de la fonction publique](#)

❷ **Les agents contractuels en CDD et CDI de droit public** si la délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement le prévoit → [Article L.714-4 du Code général de la fonction publique](#)

- **Les bénéficiaires directs**

La FAQ de la DGCL du 3 octobre 2019 précise que « *Les contractuels recrutés sur le fondement des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 [dorénavant article L.332-8 du CGFP] peuvent percevoir le RIFSEEP à condition :*

- *qu'une délibération le prévoit expressément ;*
- *que les agents concernés exercent des tâches ou missions comparables à des fonctionnaires de l'État ou territoriaux à qualification et expérience professionnelle équivalentes ou, à défaut, compte tenu des fonctions occupées et de la qualification de l'agent. »*

Cela inclut :

- Les contractuels repris suite au transfert d'une activité d'une personne publique à une autre personne publique → [Article L.445-2 du Code général de la fonction publique](#)
- Les contractuels repris suite au transfert d'une activité d'une personne privée (entreprise, association, etc.) à une personne publique → [Article L.1224-3 du Code du travail](#)
- Les contractuels recrutés sur le fondement de [l'article L.352-4 du Code général de la fonction publique](#) (personnes en situation de handicap)
- Les contractuels recrutés sur le fondement de [l'article L.326-10 du Code général de la fonction publique](#) (contrat PACTE)
- Les agents fonctionnaires ou contractuels de droit public occupant un emploi de direction → Articles [L.343-1](#) et [L.412-6](#) du Code général de la fonction publique

- **Les bénéficiaires indirects**

Les emplois de nature politique placés auprès des autorités territoriales (Maire-Président) ne peuvent bénéficier directement du RIFSEEP puisqu'ils occupent des emplois qui ne sont pas des emplois permanents d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public → Articles [L.333-1](#) et [L.333-12](#) du Code général de la fonction publique + [Article 2 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)

Un RIFSEEP afférent aux emplois de nature politique ne peut donc pas figurer dans la délibération instaurant le RIFSEEP dans la collectivité ou l'établissement. Toutefois, leur régime indemnitaire peut être déterminé et fixé par référence au RIFSEEP perçu par les fonctionnaires.

Cela concerne :

- Les collaborateurs de cabinet
La délibération créant l'emploi de collaborateur de cabinet doit prévoir l'inscription au budget des crédits nécessaires à la rémunération de l'agent qui sera recruté sur cet emploi
→ [Article 3 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)

L'autorité territoriale peut déterminer le régime indemnitaire de ces agents en référence aux primes et indemnités servies aux fonctionnaires en application des dispositions du décret n°91-875 du 9 septembre 1991

L'autorité territoriale doit déterminer le montant de la rémunération et les éléments qui servent à la déterminer → [Article 5 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)

Enfin, le régime indemnitaire ne doit pas dépasser 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi à l'agent occupant l'emploi administratif de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement ou au fonctionnaire en activité détenant le grade administratif le plus élevé dans la collectivité ou l'établissement → [Article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987](#)

Au regard de ces éléments, il appartient donc à l'autorité territoriale de mentionner dans le contrat de l'agent les éléments (ex : grade, groupe de fonction, montants) contenus dans la délibération instaurant le RIFSEEP au sein de la collectivité ou l'établissement qui seront pris comme référence pour déterminer le montant de régime indemnitaire applicable au collaborateur de cabinet.

- Les collaborateurs de groupes d'élus → [Réponse ministérielle du 13 février 2020](#)

- **L'interdiction d'une condition d'ancienneté**

Le juge administratif, sur le fondement d'une jurisprudence européenne, considère que l'instauration d'une condition d'ancienneté dans la collectivité ou de durée de présence dans l'emploi induit une différence de traitement qui méconnaît le principe d'égalité. Il est donc préconisé de ne pas insérer de conditions d'ancienneté ou de durée de présence dans l'emploi dans la délibération instaurant le RIFSEEP dans la collectivité ou l'établissement. → [TA de Nantes, 2 juin 2022, n°2106895](#)

1-1-2. LES AGENTS EXCLUS

- Les vacataires
- Les bénévoles

→ [Article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

- Les agents contractuels en CDD ou CDI de droit privé (contrat d'apprentissage, contrat d'engagement éducatif, contrat PEC-CAE, contrat d'adulte-relais, contrat d'intermittent du spectacle, contrat d'intérim, salarié en CDD ou CDI de droit privé exerçant dans les SPIC, salarié en CDD ou CDI de droit privé mis à disposition par une personne privée auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, contrat CIFRE)
- Les stagiaires (collégien [3^{ème}], BAFA, étudiant, de la formation professionnelle)
- Les agents en service civique
- Les personnes en travail d'intérêt général (TIG)

→ [Articles L.1 et L.2 du Code général de la fonction publique](#)

- Les assistants maternels et familiaux

Même si leur contrat est un contrat de droit public, ils sont soumis pour l'essentiel au Code de l'action sociale et des familles et de manière résiduelle aux dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988. Par ailleurs, leur rémunération est calculée sur la base du SMIC et sa composition ne relève pas de l'article L.712-1 du Code général de la fonction publique.

« Considérant que lesdites dispositions, qui instituent un plancher de rémunération, n'interdisent pas à l'employeur d'attribuer aux assistantes maternelles une rémunération supérieure à ce plancher, y compris sous forme de complément de traitement ; que, par suite, la commune de Villepinte est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a annulé la délibération de son conseil municipal en date du 16 mars 1988 en tant qu'elle attribue une prime d'ancienneté mensuelle aux assistantes maternelles de la commune ; »

→ [CE, 3 mai 1995, n°107209](#)

1-2. LES BENEFICIAIRES - LES CADRES D'EMPLOIS

1-2-1. L'OBLIGATION DE TRANSPOSITION DU RIFSEEP

Conformément à l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique et au principe de parité qu'il instaure, la création du RIFSEEP au sein de la fonction publique d'Etat oblige les collectivités territoriales et leurs établissements publics à transposer et appliquer celui-ci à leurs agents lorsqu'elles délibèrent pour instaurer et/ou modifier le régime indemnitaire de leurs agents publics.

Cette transposition s'effectue par l'intermédiaire d'un système d'équivalence entre corps de la fonction publique d'Etat et cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Ces équivalences sont fixées par les annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et portent sur les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des filières administrative, technique, médico-social, culturel, sportif et animation.

Suite à sa création et sa diffusion au sein de la fonction publique d'Etat, la transposition du RIFSEEP aux agents publics territoriaux devait se réaliser au fur et à mesure du passage au RIFSEEP des corps équivalents de la fonction publique d'Etat. Seuls les cadres d'emplois de police municipale, garde champêtre, sapeurs-pompiers professionnels professeur et assistant d'enseignement artistique étaient, dès l'origine, hors RIFSEEP.

En parallèle, trois primes ont été supprimées ce qui privait de base légale les délibérations prises par les collectivités territoriales pour leur attribution. Il s'agissait de la prime de fonctions et de résultats (PFR), de l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires et de l'indemnité d'exercice de missions des préfetures.

Pour ces raisons, les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui souhaitaient maintenir ou qui instauraient leur régime indemnitaire à compter du 1^{er} juillet 2015 devaient donc délibérer pour :

- Substituer, dans les meilleurs délais, le RIFSEEP aux 3 primes supprimées
- Substituer, dans un délai raisonnable, le RIFSEEP au régime indemnitaire prévu pour chaque cadre d'emploi au fur et à mesure de la parution de l'arrêté ministériel instaurant le RIFSEEP dans le corps équivalent de la fonction publique d'Etat

Sur ce dernier point, il n'existe pas de définition précise du délai raisonnable. Il appartenait à chaque collectivité ou établissement d'apprécier le délai nécessaire à la prise d'une nouvelle délibération sous le contrôle du comptable public et sous réserve de l'appréciation du juge administratif en cas de contentieux.

Pour donner un point de comparaison, le CDG 45 propose de retenir le délai raisonnable appliqué en matière contentieuse, c'est-à-dire 1 an → [CE, Assemblée, 13 juillet 2016, n° 387763](#)

→ [Circulaire du 3 avril 2017](#)

→ [FAQ de la DGCL du 03.10.2019](#)

Au-delà de la question du délai raisonnable, l'obligation de procéder à l'abrogation des délibérations existantes s'appuie également sur :

→ Deux jurisprudences majeures du Conseil d'Etat

- L'autorité compétente, saisie d'une demande tendant à l'abrogation d'un règlement illégal, est tenue d'y déférer, soit que ce règlement ait été illégal dès la date de sa signature, soit que l'illégalité résulte de circonstances de droit ou de fait postérieures à cette date. → [CE, Assemblée, 3 février 1989, n°74052](#)
- Toute personne, dans le cas où les circonstances qui ont pu motiver légalement une délibération ou un arrêté d'attribution du régime indemnitaire ont disparu, peut saisir à toute époque l'autorité territoriale d'une demande tendant à la modification ou à la suppression de cette délibération ou de cet arrêté et de se pourvoir ensuite contre le refus ou le silence de l'autorité territoriale devant le juge administratif
→ [CE, Section, 10 janvier 1930, n°97263 05822](#)

→ Et une disposition de nature législative :

« Par dérogation à l'article [L. 242-1](#), l'administration peut, sans condition de délai :

1° Abroger une décision créatrice de droits dont le maintien est subordonné à une condition qui n'est plus remplie »

→ [Article L.242-2 du Code des relations entre le public et l'administration](#)

1-2-2. L'ADHESION GENERALISEE DES CADRES D'EMPLOIS

1-2-2-1. Le calendrier originel

L'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 avait prévu une entrée en vigueur progressive du RIFSEEP :

Au 1^{er} juillet 2015, les corps équivalents aux :

- Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux
- Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux
- Cadre d'emplois des secrétaires de mairie
- Cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs
- Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs

Au 1^{er} janvier 2017 au plus tard, l'ensemble des corps de la fonction publique d'Etat sauf ceux recensés par le II de l'article 7 précité. Pour ces derniers, cette entrée en vigueur s'effectuait au fur et à mesure de la publication des arrêtés interministériels fixant la liste des corps et emplois y étant éligibles.

1-2-2-2. Le recalage du calendrier

Toutefois, la lenteur de publication des arrêtés d'application a amené 4 changements de calendrier.

❶ L'entrée en vigueur pour les cadres d'emplois (sauf celui des administrateurs territoriaux) prévu au 1^{er} juillet 2015 a été reportée au 1^{er} janvier 2016 par une circulaire DGAFP du 17 avril 2015.

❷ Le calendrier 2016 :

2 textes publiés en décembre 2016 ont modifié le calendrier général de passage au RIFSEEP :

- [L'article 1 du décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016](#)
- [L'arrêté NOR RDFF1634956A du 27 décembre 2016](#)

Les dates de passage au RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ont fait l'objet d'un tableau récapitulatif en annexe à la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017. Le passage au RIFSEEP s'est ainsi étalé de la manière suivante :

- Au 1^{er} juillet 2015 : Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
- Au 1^{er} janvier 2016 :
 - Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux
 - Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux
 - Cadre d'emplois des attachés territoriaux
 - Cadre d'emplois des secrétaires de mairie
 - Cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs
 - Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs
 - Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives
 - Cadre d'emplois des animateurs territoriaux
 - Cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux
 - Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles – ATSEM
 - Cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives
 - Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation

En parallèle, deux primes ont été supprimées au 1^{er} janvier 2016 → Article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

- La prime de fonctions et de résultats (PFR) qui concernaient les administrateurs, les attachés et les secrétaires de mairie (abrogation du [décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008](#))
- L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) qui concernaient les conseillers socio-éducatifs et les assistants socio-éducatifs (abrogation du [décret n°2002-1105 du 30 août 2002](#))

- Au 1^{er} janvier 2017 :
 - Cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux
 - Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux
 - Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux
 - Cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine
 - Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine
 - Cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux
- Au 1^{er} juillet 2017 :
 - Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants
 - Cadre d'emplois des médecins territoriaux
 - Cadre d'emplois des psychologues territoriaux
- Au 1^{er} septembre 2017 :
 - Cadre d'emplois des conservateurs territoriaux des bibliothèques
 - Cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine
 - Cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux
 - Cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Au 1^{er} janvier 2018 :
 - Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux
 - Cadre d'emplois des techniciens territoriaux

Pour tous les autres cadres d'emplois, la date limite de généralisation était repoussée au 31 décembre 2019.

⑤ Le calendrier 2018

L'absence de parution dans les délais prévus de certains arrêtés a amené à la prise du décret n° 2018-1119 du 10 décembre 2018 et de l'arrêté du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 afin de modifier le calendrier d'adhésion au RIFSEEP. L'adhésion au RIFSEEP pour les cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et des techniciens territoriaux a ainsi été reportée au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

④ La généralisation « temporaire » de 2020

Devant la lenteur de parution des arrêtés de transposition à chaque cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, le [décret n°2020-771 du 24 juin 2020](#) a modifié le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pour permettre aux collectivités territoriales et leurs établissements de mettre en place le RIFSEEP au 1^{er} mars 2020 pour l'ensemble de leurs agents sans être astreints au respect d'un calendrier de publication des arrêtés de transposition aux fonctionnaires territoriaux des dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Le décret n°2020-771 du 24 juin 2020 a ainsi créé une [annexe 2 au décret n° 91-875 du 06 septembre 1991](#) qui répertorie des corps équivalents transitoires de la fonction publique d'Etat pour les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale non encore éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).

Cela concerne les cadres d'emplois suivants :

Ingénieurs territoriaux,	Educateurs territoriaux de jeunes enfants,	Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux,	Auxiliaires de puériculture territoriaux,
Techniciens territoriaux,	Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux,	Cadres de santé paramédicaux,	Auxiliaires de soins territoriaux,
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement,	Psychologues territoriaux,	Puéricultrices territoriales,	Techniciens paramédicaux territoriaux,
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique,	Sage-femmes territoriales,	Infirmiers territoriaux en soins généraux,	
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.	Puéricultrices cadres territoriaux de santé,	Infirmiers territoriaux,	

1-2-3. LES CADRES D'EMPLOIS EXCLUS

1-2-3-1. Les cadres d'emplois sans corps de correspondance à la FPE

Il ressort de l'article 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et de son annexe 1 que les cadres d'emplois suivants sont exclus du RIFSEEP car ils n'ont pas de correspondance avec un corps de la fonction publique de l'Etat et ne sont donc pas mentionnés dans cette annexe :

- **Cadres d'emplois de la filière police municipale :**
[*Décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale
[*Décret n°2000-43 du 20 janvier 2000*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
[*Décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale
- **Cadre d'emplois de garde champêtre**
[*Décret n°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres*](#)

Pour la police municipale et les garde-champêtres, cette exclusion est reprise par [*l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique*](#).

- **Cadres d'emplois de la filière sapeurs-pompiers professionnels :**
[*Décret n° 2012-520 du 20 avril 2012*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels
[*Décret n° 2012-521 du 20 avril 2012*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels
[*Décret n° 2012-522 du 20 avril 2012*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels
[*Décret n° 2016-1176 du 30 août 2016*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels
[*Décret n°2001-682 du 30 juillet 2001*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels
[*Décret n°2000-1008 du 16 octobre 2000*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels
- **Les cadres d'emplois avec un corps de correspondance à la FPE lui-même exclu du RIFSEEP**
 Certains cadres d'emplois de la filière culturelle disposent bien d'un corps de correspondance dans la fonction publique de l'Etat mentionné dans l'annexe 1 du décret n°91-875 du 9 septembre 1991 mais ce dernier est exclu du RIFSEEP → [*cf. liste des arrêtés d'adhésion des corps et emplois de la FPE au RIFSEEP*](#)
 Or, le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'Etat (FPE) ne peut rendre le RIFSEEP aux fonctionnaires territoriaux qu'à la condition que les textes réglementaires correspondant aux corps homologues de la fonction publique de l'Etat soient parus.
 Ces cadres d'emplois sont ceux de :
 - Assistant d'enseignement artistique → [*Décret n° 2012-437 du 29 mars 2012*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique
 - Professeur d'enseignement artistique → [*Décret n°91-857 du 2 septembre 1991*](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques)



À NOTER : L'annexe 1 du décret n°91-875 du 9 septembre 1991 prévoit une exception dans l'exception!

Il s'agit du cadre d'emplois de Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique

→ [*Décret n°91-855 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique*](#)

En effet, ce cadre d'emplois dispose d'un corps de correspondance au sein de la FPE éligible au RIFSEEP, celui des personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation

→ [*Annexe 1 du décret n°91-875 du 9 septembre 1991*](#)

2. Un régime indemnitaire exclusif

La vocation du RIFSEEP est de remplacer l'ensemble des primes et indemnités servies aux agents relevant de la fonction publique territoriale. Le RIFSEEP est donc exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

« L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget. »

→ [Article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#)

2-1. LA SUPPRESSION DES PRIMES EXISTANTES

La mise en œuvre du RIFSEEP s'accompagne de la suppression progressive des primes et indemnités existantes. Cela concerne pour le moment :

Au 1^{er} janvier 2016 → Article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dans sa version initiale,

- La prime de fonctions et de résultats – PFR → Abrogation du décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008
- L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires – IFRSTS → Abrogation du décret n°2002-1105 du 30 août 2002

Au 1^{er} janvier 2017 → [Article 4 du décret n°2017-829 du 5 mai 2017](#)

- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures – IEMP → Abrogation du décret n°97-1223 du 26 décembre 1997

2-2. L'EXCLUSION DES AUTRES PRIMES

« L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget. »

→ [Article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#)

Par conséquent, le R.I.F.S.E.E.P. ne peut pas se cumuler avec :

Dénomination de la prime	Référence juridique
L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.)	• Décret n°2002-62 du 14 janvier 2002 • Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002
La prime de service et de rendement (P.S.R.)	• Décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009
L'indemnité de fonctions et de résultats	• Décret n°2004-1082 du 13 octobre 2004
La prime de fonctions des personnels affectés au traitement de l'information	• Décret n°71-342 du 29 avril 1971 • Décret n° 71-343 du 29 avril 1971
L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.)¹	• Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002
L'indemnité d'exercice de mission des prefectures (I.E.M.P.)	• Décret n°97-1223 du 26 décembre 1997
L'indemnité de polyvalence	• Décret n°98-941 du 20 octobre 1998
L'allocation complémentaire de fonctions	• Décret n°2002-710 du 2 mai 2002
L'indemnité de sujétion	• Décret n°90-944 du 23 octobre 1990
L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	• Décret n° 67-624 du 23 juillet 1967
L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes²	• Article R.1617-1 du CGCT • Décret n° 92-681 du 20 juillet 1992
L'indemnité horaire spéciale des agents affectés au traitement de l'information	• Décret n°72-1012 du 7 novembre 1972
Prime de fonctions et de résultats	• Décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008

¹ Les policiers municipaux et les gardes-champêtres continuent de percevoir cette indemnité puisqu'ils ne bénéficient pas du RIFSEEP.

² Cette indemnité fait l'objet d'une part spécifique de l'IFSE → [cf. point 2.4](#)

→ [Circulaire du 05 décembre 2014](#)

→ [Circulaire du ministère de l'éducation nationale DGRH C1-2 n° 2015-0163 du 05 novembre 2015](#)

La publication du décret n°2020-771 du 24 juin 2020 qui crée des correspondances temporaires entre les corps de la fonction publique d'Etat et les derniers cadres d'emplois de la fonction publique territoriale susceptibles de bénéficier du RIFSEEP induit l'impossibilité de continuer à recourir à d'anciennes primes et indemnités. De ce fait, les primes et indemnités suivantes s'incluent dans la liste des primes non cumulables avec le RIFSEEP :

Dénomination de la prime	Référence juridique
L'indemnité spécifique de service	Décret n°2003-799 du 25 août 2003
L'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires (IRSSTS) pour sa première part	Décret n°2002-1247 du 4 octobre 2002
L'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues	Décret n°2006-1335 du 3 novembre 2006
L'indemnité d'hébergement éducatif	Décret n°2010-75 du 20 janvier 2010
La prime d'encadrement éducatif de nuit	Décret n°2008-1205 du 20 novembre 2008
L'indemnité de sujétions spéciales	- Décret n°90-693 du 1^{er} août 1990 - Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
La prime d'encadrement	- Décret n°92-4 du 2 janvier 1992 - Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
La prime de service	- Décret n°68-929 du 24 octobre 1968 - Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des éducateurs de jeunes enfants – IFRSTS)	Décret n°2002-1443 du 9 décembre 2002
La prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou puériculture	Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
La prime spéciale de de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins	Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
La prime des auxiliaires de soins exerçant les fonctions d'assistant de soins en gériologie	- Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 - Décret n°2010-681 du 22 juin 2010
La prime spécifique	- Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 - Décret n°88-1083 du 30 novembre 1988
La prime spéciale de début de carrière des infirmiers et des puéricultrices	- Décret n°89-922 du 22 décembre 1989 - Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
L'indemnité de fonctions de responsabilités et de résultats des directeurs d'établissements d'enseignement artistiques	Décret n°2012-933 du 1^{er} août 2012
L'indemnité de sujétions des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	Décret n°2004-1055 du 1^{er} octobre 2004
La prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE)	Décret n°2002-534 du 16 avril 2002

2-3. LES PRIMES ET INDEMNITES CUMULABLES

« L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget. »

→ [Article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#)

Cet article renvoie à [l'article 1 de l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015](#) qui énumère les primes et indemnités concernées.

Toutefois, la lecture de cet article ne permet pas de connaître avec exactitude l'ensemble des primes et indemnités susceptibles de se cumuler avec le RIFSEEP.

En effet, le cumul de certaines primes et indemnités s'appuie sur plusieurs fondements :

- Le texte régissant la prime ou l'indemnité prévoit expressément le cumul avec le RIFSEEP (ex : indemnité horaire pour travaux supplémentaires – IHTS)
- Le texte régissant la prime ou l'indemnité est propre aux agents de la fonction publique territoriale et n'a pas d'équivalent pour les agents de la fonction publique d'Etat (ex : indemnité forfaitaire complémentaire pour élections – IFCE)
- La prime ou l'indemnité échappe au régime indemnitaire et relève d'une autre réglementation (ex : indemnité compensatrice de la CSG)

Pour ces raisons, le CDG 45 vous propose de retenir la liste suivante :

➤ Les primes intrinsèquement liées au traitement indiciaire ou compensant les pertes de pouvoir d'achat :

Dénomination de la prime	Référence juridique
L'indemnité de résidence	• Article L.712-1 du Code général de la fonction publique
Le supplément familial de traitement (SFT)	• Article L.712-1 du Code général de la fonction publique
La NBI	• Décret n°93-863 du 18 juin 1993
L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	• Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017
L'indemnité différentielle	• Décret 91-769 du 2 août 1991
La GIPA	• Décret n°2008-539 du 6 juin 2008
Le complément de traitement indiciaire	• Décret n°2021-166 du 16 février 2021

➤ Les dépenses engagées au titre des fonctions exercées :

Dénomination de la prime	Référence juridique
L'indemnité de mission	• Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 • Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006
L'indemnité d'intérim	• Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 • Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006
L'indemnité de stage	• Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 • Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006
L'indemnité pour frais de transport des personnes	• Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 • Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006
L'indemnité pour fonctions itinérantes	• Article 14 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 • Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006
L'indemnité de changement de résidence	• Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 • Décret n°90-437 du 28 mai 1990
La prime spéciale d'installation	• Décret n°89-259 du 24 avril 1989 • Décret n°90-938 du 17 octobre 1990 • Décret n°2017-1137 du 5 juillet 2017
L'indemnité d'utilisation d'outillage personnel	• Arrêté du 10 juin 1980

➤ Les primes liées à des sujétions particulières

Dénomination de la prime	Référence juridique
Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)	• Décret 2002-60 du 14 janvier 2002
L'indemnité d'astreinte	• Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 • Décret n°2002-147 du 7 février 2002 • Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 • Décret n°2015-415 du 14 avril 2015
L'indemnité d'intervention	• Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 • Décret n°2002-147 du 7 février 2002 • Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 • Décret n°2015-415 du 14 avril 2015
L'indemnité de permanence	• Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 • Décret n°2002-147 du 7 février 2002 • Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 • Décret n°2015-415 du 14 avril 2015
L'indemnité horaire pour travail normal de nuit	• Décret n°61-467 du 10 juin 1961 • Décret n°88-1084 du 30 novembre 1988 • Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés	• Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 • Décret n°92-7 du 2 janvier 1992
L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés	• Arrêté du 19 août 1975 • Arrêté du 31 décembre 1992

Dénomination de la prime	Référence juridique
L'indemnité pour travail dominical régulier	• <u>Décret n°2002-857 du 3 mai 2002</u>
L'indemnité pour service de jour férié	• <u>Décret n°2002-856 du 3 mai 2002</u>
L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves – ISOE allouée aux professeurs et assistants d'enseignement artistique	• <u>Décret n°93-55 du 15 janvier 1993</u>
L'indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement	• <u>Décret n°50-1253 du 6 octobre 1950</u>
La prime d'entrée dans le métier d'enseignement	• <u>Décret n°2008-926 du 12 septembre 2008</u>
La prime de technicité allouée aux opérateurs sur machines comptables	• <u>Décret n°73-374 du 28 mars 1973</u>
L'indemnité pour utilisation d'une langue étrangère	• <u>Décret n°74-39 du 18 janvier 1974</u>
L'indemnité spéciale de risques pour les agents des parcs zoologiques communaux chargés de donner des soins aux animaux sauvages	• <u>Décret n°76-1168 du 3 décembre 1976</u>
L'indemnité de panier	• <u>Décret n°73-979 du 22 octobre 1973</u>
L'indemnité de chaussures et de petits équipements	• <u>Décret n°60-1302 du 5 décembre 1960</u> • <u>Décret n°74-720 du 14 août 1974</u>
L'indemnité de sujétions horaires	• <u>Décret n°2002-532 du 16 avril 2002</u>
L'indemnité de surveillance de cantines et d'études surveillées	• <u>Décret n°66-787 du 14 octobre 1966</u> • <u>Décret n°82-979 du 19 novembre 1982</u>
L'indemnité de gardiennage des églises communales	• <u>Circulaire NOR INTA8700006C du 8 janvier 1987</u> • <u>Circulaire NOR INT 19 du 7 mars 2019</u>
L'indemnité des agents des services municipaux d'inhumation	• <u>Arrêté du 7 février 1977</u>
La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours)	• <u>Décret n° 2010-235 du 5 mars 2010</u>
La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction	• <u>Décret n°88-631 du 6 mai 1988</u>
L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections	• <u>Décret n°86-252 du 20 février 1986</u>
L'indemnité de secrétaire de commission de propagande des élections législatives, régionales, départementales et municipales	• <u>Arrêté NOR INT0100203A du 29 mars 2001</u>
La prime Grand âge	• <u>Décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020</u>
La prime exceptionnelle Covid 19	• <u>Décret n°2020-570 du 4 mai 2020</u> • <u>Décret n°2020-711 du 12 juin 2020</u>

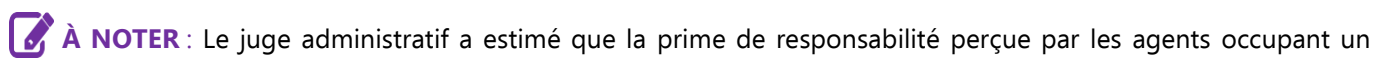
Dénomination de la prime	Référence juridique
La rémunération reçue à l'occasion d'une activité accessoire	- Article L.123-1 du Code général de la fonction publique - Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020
L'indemnité de secrétaire de syndicat	- Article 97 de la loi n°82-213 du 2 mars 1982 - Décret n°82-979 du 19 novembre 1982 - Arrêté du 6 janvier 1988
L'indemnité de télétravail	- Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 - Arrêté n° NOR TFPF2123627A du 26 août 2021

➤ Les primes collectives

Dénomination de la prime	Référence juridique
La prime « avantages acquis » (prime annuelle, prime de Noël, 13 ^e mois, etc.)	Article L.714-11 du Code général de la fonction publique
La prime d'intéressement à la performance collective	- Décret n°2012-624 du 3 mai 2012 - Décret n°2012-625 du 3 mai 2012

➤ Les indemnités liées à la fin d'exercice des missions

Dénomination de la prime	Référence juridique
L'indemnité de départ volontaire	Décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009
L'indemnité de rupture conventionnelle	Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019
L'indemnité de congés annuels non pris	Article 5 du décret n°88-145 du 15 février 1988
L'indemnité de congés annuels non pris du fait de la maladie	CJUE du 6 novembre 2018, n° C.-569-16 et C-570-16
L'indemnité de licenciement	Cf. fiche service-public.fr
L'indemnité transactionnelle	Article 2044 du Code civil
L'indemnité de précarité	Article L.554-3 du Code général de la fonction publique
L'indemnité mensuelle forfaitaire de congé de formation professionnelle	Article 12 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007

 **À NOTER :** Le juge administratif a estimé que la prime de responsabilité perçue par les agents occupant un emploi fonctionnel n'était pas compatible avec la perception du RIFSEEP → TA de Lyon, 28 juin 2021, n°2004043

Afin d'éviter toute incertitude en la matière, le [décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022](#) a modifié le [décret n°88-631 du 6 mai 1988](#) relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et a pris le contre-pied du jugement précité en prévoyant la possibilité de cumuler le RIFSEEP et la prime de responsabilité !

2-4. LA PARTICULARITE DE « L'IFSE REGIE »

L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par [l'arrêté n° NOR : BUDR9304137A du 28 mai 1993](#) n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce point a été confirmé par la FAQ de la DGCL dès sa version du 16 octobre 2017 : *« A titre d'exemple, 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. »*

Cependant, afin de tenir compte des sujétions induites par la fonction de régisseur ou de mandataire suppléant dont la responsabilité personnelle et pécuniaire peut être mise en jeu à raison du paiement des dépenses ou de l'encaissement des recettes dont il est chargé, des Centres de gestion, des collectivités territoriales et des établissements publics locaux proposent de délibérer pour créer une part spécifique de l'IFSE dénommée « IFSE Régie ». Le CDG 45 partage cette démarche.

Il est donc proposé de créer une part « IFSE Régie » versée en complément de la part principale IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur. La création de cette part supplémentaire permet de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus pour chaque groupe de fonctions.

Cette part d'IFSE Régie est allouée aux régisseurs d'avances et de recettes selon les mêmes modalités que celles prévues par l'arrêté ministériel du 28 mai 1993. Les montants prévus par cet arrêté figurent ci-dessous.

Cette part est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, mais également aux agents contractuels responsables d'une régie de la collectivité.

Cette part est versée aux régisseurs ou à leurs mandataires suppléants, dès lors que le grade détenu relève d'un cadre d'emplois éligible au RIFSEEP.

Cette part supplémentaire « IFSE Régie » est versée sur la base de l'arrêté de nomination du régisseur. Cet arrêté de nomination mentionne également les éventuels mandataires suppléants

Cette part supplémentaire « IFSE Régie » peut être versée à un même régisseur lorsqu'il est chargé de plusieurs régies rattachées à des services différents

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT de l'indemnité de responsabilité annuelle (en euros) ¹
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

¹ Le montant fixé dans cette colonne correspond au montant de la part IFSE Régie

→ [Article 1 de l'arrêté NOR : BUDR9304137A du 28 mai 1993](#)

LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

1. Le diagnostic préalable

La mise en œuvre du RIFSEEP nécessite un travail d'audit de l'organisation et du fonctionnement des services et des modalités de rémunération des agents. La direction générale/secrétariat de mairie-syndicat et le Maire/président doivent disposer des informations suivantes qui serviront de point de départ à l'analyse de l'existant et de pistes de réflexion pour bâtir le RIFSEEP :

1-1. SUR L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DES SERVICES

- L'organigramme des services. Il convient de créer ou mettre à jour l'organigramme réel des services correspondant aux relations hiérarchiques et fonctionnelles mises en place dans la collectivité ou l'établissement.
- Les fiches de poste. Ce document n'est pas obligatoire mais son élaboration et son degré de précision sont indispensables pour apprécier la répartition des agents par groupes de fonctions qui constituent le premier critère de détermination du montant de RIFSEEP attribué à chaque agent.
- Le tableau des effectifs et des emplois. Il permet de connaître l'ensemble des emplois créés qu'ils soient pourvus ou vacants.

→ Sur l'ensemble de ces points, nous vous invitons à consulter la [*rubrique « l'organisation des services »*](#).

1-2. SUR LE REGIME INDEMNITAIRE

Le recensement des délibérations relatives aux primes et indemnités octroyées aux agents de la collectivité ou de l'établissement. Ce travail de fourmi est l'occasion :

- De mettre à jour et valider les délibérations relatives aux modalités de rémunération hors RIFSEEP (ex : heures complémentaires et supplémentaires, NBI, astreintes et permanences, etc.)
- De mettre à jour et valider le régime indemnitaire attribué aux agents appartenant aux cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP (ex : police municipale)
- De connaître les primes relevant de l'article L.714-11 du Code général de la fonction publique qui devront être maintenues dans le RIFSEEP.
- D'identifier les primes qui devront se fondre dans le RIFSEEP et celles qui seront maintenues en dehors de ce dispositif.
- De connaître les bénéficiaires actuels des primes et indemnités et de déterminer les futurs bénéficiaires du RIFSEEP. Cette problématique concerne uniquement les contractuels de droit public qui ne sont pas automatiquement éligibles au RIFSEEP.
- D'identifier le montant global de régime indemnitaire alloué aux agents de la collectivité ou de l'établissement, les montants annuels et mensuels des enveloppes affectées à chaque prime et indemnité, les critères d'attribution, les modalités de versement et les motifs de suspension (ex : congés de maladie)

2. L'orientation générale

La création du RIFSEEP ou sa révision générale s'inscrit généralement dans une démarche de réorganisation des services liée à la définition de nouveaux objectifs issue de la stratégie politique mise en œuvre par les élus de la collectivité ou de l'établissement.

A ce titre, la direction générale/secrétariat de mairie-syndicat et le Maire/président doivent élaborer et communiquer les objectifs financiers, organisationnels et humains aux équipes. Ces objectifs figurent dans les lignes directrices de gestion élaborées en début de mandat et le cas échéant révisées au cours de ce même mandat.

A minima, il convient de fixer :

- L'enveloppe budgétaire allouée au régime indemnitaire chaque année et ses marges d'évolution sur la durée du mandat en cours.
- Le lien avec le dispositif de l'appréciation de la valeur professionnelle (les critères d'évaluation utilisés lors de l'entretien doivent servir à la fixation de la part variable du RIFSEEP).
- Le lien avec le projet d'administration et/ou la démarche managériale (ex : responsabiliser et faire monter en compétence les encadrants ; utilisation du CIA comme levier de valorisation professionnelle, etc.)
- Les éléments favorisant l'attractivité de la collectivité ou de l'établissement (ex : inclusion de certains postes dans des groupes de fonctions comportant une part IFSE plus importante que celle attribuée à des postes affectés à d'autres groupes de fonctions où seront recrutés des personnes de même grade). Ce mécanisme favorise le recrutement de profils spécifiques sur des métiers recherchés (ex : technicien informatique).
- Les priorités affichées (ex : revalorisation générale du régime indemnitaire des agents de catégorie C).

3. La classification des postes

L'élaboration du RIFSEEP nécessite d'opérer une classification des postes afin de les relier aux groupes de fonctions.

En préambule, il convient de mettre en exergue 2 points :

- La classification des postes ne doit pas amener à élaborer un système trop complexe assimilable à une usine à gaz qui sera trop complexe à gérer et ne sera pas compris des agents.
- La classification des postes doit comporter une part de souplesse afin d'anticiper les évolutions des métiers et les évolutions de carrière offerts aux agents qui occupent ces postes

Il existe 2 méthodes de classification :

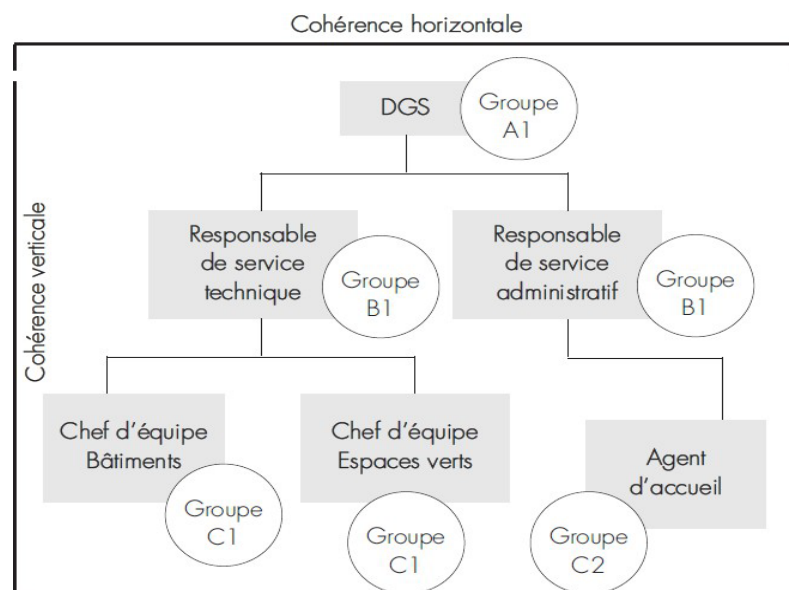
3-1. LA HIERARCHISATION PAR COMPARAISON DES POSTES

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

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

Rechercher la cohérence ne veut pas dire que tous les postes de même niveau hiérarchique doivent absolument appartenir au même niveau de fonction.

Cela signifie que si ce n'est pas le cas, la différence de positionnement entre les postes doit être explicable.



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

© Source : « Mettre en place ou actualiser un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle » - ANDCDG

3-2. LA COTATION DES POSTES (SYSTEME DE POINTS)

Cette méthode consiste :

- Dans un premier temps à définir des indicateurs de classification en partant des trois types de critères fixés par le décret du 20 mai 2014.

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

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ⁵⁶	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ⁵⁷
Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets.	Valorisation des compétences plus ou moins complexes nécessaires pour le poste de travail <i>Exemple</i> : maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires ...	Contraintes particulières liées au poste. <i>Exemple</i> : exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée), responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile
• Responsabilité d'encadrement • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	• Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, dossiers ou projets • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétences	• Vigilance • Risques d'accident et/ou de maladie • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Valeur des dommages • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Confidentialité • Relations internes et/ou externes • Facteurs de perturbation • Simultanéité des tâches

- Dans un deuxième temps, une échelle de points pour chaque indicateur est définie.
- Dans un troisième temps, chaque poste se voit attribuer le nombre de points correspondant pour chaque indicateur, ce qui aboutit à une somme de points pour chaque poste.
- Dans un dernier temps, des niveaux de fonction sont créés avec pour chaque niveau une fourchette de points (mini/maxi).

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

© Source : « Mettre en place ou actualiser un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle » -ANDCDG

Sur le fondement des éléments fournis par le guide de l'ANDCDG, le CDG 64 propose de compléter le tableau type ci-dessous pour chaque emploi et de déterminer, sur cette base, le nombre de points attribués à l'emploi et son classement dans les groupes de fonctions

INTITULÉ DU POSTE :
OUIL(S) UTILISÉ(S) : fiche de poste, organigramme.....

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	POINTS	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	POINTS	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	POINTS
Responsabilité d'encadrement	.../...	Connaissances nécessaires pour le poste (de niveau élémentaire à expertise)	.../...	Vigilance	.../...
Niveau d'encadrement dans la hiérarchie	.../...	Complexité	.../...	Risque d'accidents	.../...
Responsabilité de coordination	.../...	Niveau de qualification	.../...	Risque de maladies	.../...
Responsabilité de projet ou d'opération	.../...	Temps d'adaptation	.../...	Valeur du matériel utilisé	.../...
Responsabilité de formation d'autrui	.../...	Difficulté (exécution simple ou interprétation)	.../...	Responsabilité pour la sécurité d'autrui	.../...
Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)	.../...	Autonomie	.../...	Valeur des dommages	.../...
Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	.../...	Initiative	.../...	Responsabilité financière	.../...
Encadrement opérationnel	.../...	Polyvalence	.../...	Travail en extérieur (intempéries)	
Référent / Coordonnateur	.../...	Habilitations réglementaires	.../...	Grande disponibilité	.../...
		Diversité des tâches, des dossiers ou des projets	.../...	Effort physique	.../...
				Tension mentale, nerveuse	.../...
		Influence et motivation d'autrui	.../...	Confidentialité	.../...
		Diversité des domaines de compétences	.../...	Relations internes	.../...
		Maîtrise d'outils, logiciels spécifiques	.../...	Travail weekend, dimanche et/ou jours fériés	.../...
				Simultanéité des tâches	.../...
				Relations externes	.../...
				Facteurs de perturbation	.../...
				Horaires décalés	.../...
TOTAL		TOTAL		TOTAL	
				TOTAL GLOBAL	

© Source CDG 64 - Cotation des groupes :

GROUPES	POINTS	GROUPES	POINTS	GROUPES	POINTS
A1	De... et...points	B1	De... et...points	C1	De... et...points
A1 logé	De... et...points	B1 logé	De... et...points	C1 logé	De... et...points
A2	De... et...points	B2	De... et...points	C2	De... et...points
A2 logé	De... et...points	B2 logé	De... et...points	C2 logé	De... et...points
A3	De... et...points	B3	De... et...points		
A3 logé	De... et...points	B3 logé	De... et...points		
A4	De... et...points				
A4 logé	De... et...points				

Compte-tenu du nombre de points obtenus, l'emploi de ... est classé dans le groupe ...

4. La procédure de validation

L'instauration du RIFSEEP au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local nécessite de respecter 3 étapes :

4-1. LA SAISINE OBLIGATOIRE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

« Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives : [...] 6° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire [...] » → [Article L.253-5 du Code général de la fonction publique](#)

Il est rappelé que cette consultation est **OBLIGATOIRE ET PRÉALABLE** !

Le comité social territorial est consulté sur le projet de délibération et la procédure de concertation des agents.

→ [cf. formulaire de saisine du CST du CDG 45](#)

4-2. LA DELIBERATION DE L'ASSEMBLEE DELIBERANTE

Celle-ci doit comprendre les informations suivantes :

- La nature de la prime (en l'espèce, le RIFSEEP)
- Les bénéficiaires (fonctionnaires titulaires, stagiaires, agents contractuels de droit public ...)
- Les critères qui permettent de définir les groupes de fonctions
- La fixation des groupes de fonctions par cadres d'emplois avec les montants plafonds attribués.
- Les conditions d'attribution individuelle, permettant de moduler le montant attribué à l'agent à l'intérieur d'un groupe de fonctions
- Les modalités de prise en compte de l'expérience professionnelle pour la révision de l'IFSE
- Les critères qui permettent d'attribuer le CIA
- La modulation par rapport aux absences de toute nature
- La périodicité de versement de l'IFSE et du CIA
- La date d'effet
- Les clauses de sauvegarde : ex : Maintien du montant global de primes au moment du passage au RIFSEEP
- L'enveloppe budgétaire allouée au RIFSEEP

→ [cf. Modèle de délibération instaurant le RIFSEEP](#)

4-3. L'ARRETE D'ATTRIBUTION

L'autorité territoriale attribue les montants individuels aux agents (IFSE et CIA le cas échéant), par la rédaction et la signature d'un arrêté d'attribution pour chaque agent. Il contient :

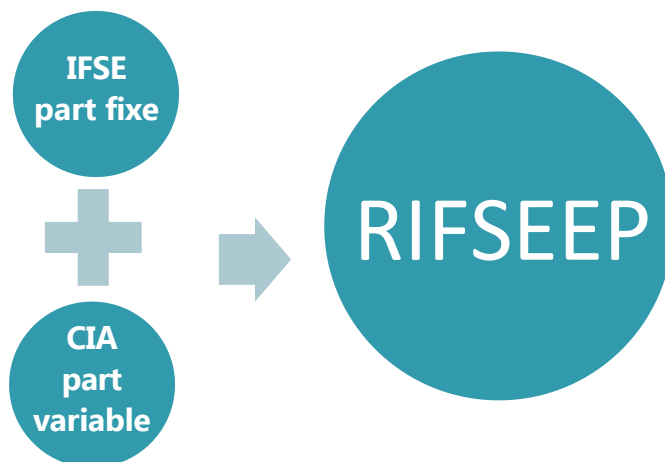
- Le montant mensuel en euros attribué aux agents pour l'IFSE et le montant annuel ou semestriel (si versement en 2 fois) pour le CIA
- La périodicité de versement
- La date d'effet

 **À NOTER** : L'autorité territoriale est tenue de prendre 2 arrêtés séparés :

- Un pour l'IFSE → [cf. Modèle d'arrêté portant attribution de l'IFSE](#)
- Un pour le CIA → [cf. Modèle d'arrêté portant attribution du CIA](#)

LA COMPOSITION DU RIFSEEP

Les agents publics territoriaux peuvent bénéficier, d'une part, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et, d'autre part, d'un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir → [Article 1^{er} du décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#)



Pour chaque part, la construction est la suivante :

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

Cette part du RIFSEEP prend en compte 2 critères :

- La nature des fonctions. Elle constitue la part socle ou fixe de l'IFSE
- L'expérience professionnelle. Elle constitue la part modulée de l'IFSE.

 **À NOTER :** la part modulée ne doit pas être plus importante que la première sauf à dénaturer le dispositif

Elle est, par principe, versée mensuellement. Cependant « 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. »

→ [FAQ de la DGCL du 03.10.2019](#)

1-1. LE CRITERE DES FONCTIONS OCCUPEES

« 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 »

Pour chaque cadre d'emplois, la délibération doit déterminer des groupes de fonction. Il est à souligner que :

- Ces groupes de fonctions sont déconnectés du grade !
- Ces groupes de fonctions sont à la libre appréciation de la collectivité territoriale ou de l'établissement public

La circulaire du 5 décembre 2014 préconise de retenir :

- 4 groupes de fonctions pour un cadre d'emplois de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour un cadre d'emplois de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour un cadre d'emplois de la catégorie C

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé.

Ces groupes de fonction sont hiérarchisés. Le groupe 1 est forcément celui comportant le plus de responsabilités ou de technicité.

« La répartition des fonctions entre ces différents groupes doit être réalisée selon un schéma simple et lisible. Il convient donc de ne pas démultiplier les situations au sein de chacun de ces groupes. »

Ces groupes de fonctions sont élaborés « au regard des critères professionnels 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. »

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.

Par ailleurs, les formations suivies, les démarches d'approfondissement 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. »

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.

A noter que les sujétions mentionnées supra qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions- types au sein des différents groupes de fonctions. »



→ [Article 2 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#)

→ [Circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014](#)

1-2. LE CRITERE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

« 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.

« 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. »

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

Cette expérience professionnelle comprend par exemple :

- Le niveau de formation de l'agent (diplôme, qualifications, titres, etc.)
- Le parcours professionnel avant son entrée en fonctions dans la collectivité ou l'établissement
- Les formations suivies (ex : préparation aux concours et examens)

 **À NOTER :** 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. Il permet seulement de déterminer le montant individuel de l'IFSE à l'intérieur des montants définis pour le groupe de fonctions auquel appartient l'emploi de l'agent.

Le montant de l'IFSE fera ainsi 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
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;

« Un agent peut faire le choix de changer de domaine de compétence au sein d'un même groupe de fonctions. Il peut également opter pour l'approfondissement de connaissances ou de savoir-faire techniques spécifiques. Ainsi, la diversification des compétences et la mobilité seront donc valorisées au même titre que la spécialisation dans un domaine de compétences particulier. »

- En cas de changement de fonctions ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

« La valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectivables tels que :

- *Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;*
- *Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;*
- *Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique (projet de loi, opération immobilière d'envergure etc.) induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.*

- Deux ans minimum sont nécessaires à un agent pour s'approprier l'ensemble des missions qui lui sont dévolues et connaître son environnement professionnel. Dès lors, il n'est pas souhaitable d'envisager une modulation de l'IFSE avant cette période.

- C'est durant les 4 premières années d'exercice des fonctions ou, pour les emplois fonctionnels, la première période de détachement, que l'agent est principalement censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser ainsi que la connaissance de son environnement de travail. Il est donc proposé d'envisager une modulation plus forte, à l'issue de ces périodes d'activité, que lors des réexamens suivants. »

- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

→ [Article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#)

→ [Circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014](#)

 **À NOTER :** La circulaire précitée mentionne clairement que *« 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. »*

« De même, une collectivité peut, par exemple, choisir une fréquence de réexamen de l'IFSE distincte de celle prévue pour les agents de l'État. » → [FAQ de la DGCL du 03.10.2019](#)

Dans ces conditions, en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'assemblée délibérante doit insérer dans la délibération instaurant le RIFSEEP :

- Les échéances de réexamen
- Les critères de réexamen
- Les modalités de réexamen. Sur ce point, l'idéal est de coupler l'étude du réexamen avec l'appréciation annuelle de la valeur professionnelle.

En tout état de cause, bien que l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ne prévoit un entretien professionnel obligatoire que pour les contractuels sur emploi permanent en CDI ou en CDD de plus d'un an, il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, pour l'attribution ou non d'une part CIA, l'engagement professionnel de l'agent et sa manière de servir, le cas échéant, en dehors du cadre d'un entretien professionnel.

→ [FAQ de la DGCL du 03.10.2019](#)

2. Le CIA : complément indemnitaire annuel

2-1. L'OBLIGATION D'INSTAURATION D'UNE PART CIA

« En se fondant sur le principe de parité entre la fonction publique de l'Etat (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT), le Conseil constitutionnel confirme le principe selon lequel les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont bel et bien tenus de mettre en place une part CIA lorsque cette même part a été instituée pour les corps homologues de la FPE »

Au demeurant, à ce jour, les arrêtés interministériels pris pour mettre en œuvre ce nouveau régime indemnitaire prévoient tous un montant maximal du CIA pour chaque groupe de fonctions (en sus du montant prévu pour l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Dès lors, les employeurs territoriaux sont tenus de prévoir un montant plafond de CIA tout en étant libres d'en fixer le montant (dans la limite du plafond global des deux parts défini pour le corps équivalent de la FPE) » → [FAQ de la DGCL du 03.10.2019](#)

2-2. LE CARACTERE FACULTATIF DU VERSEMENT

« Les fonctionnaires [...] peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

[...] Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. » → [Article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#)

Si l'instauration du CIA est obligatoire, à l'inverse, son versement est facultatif !

2-3. LES CRITERES DU CIA

2-3-1. LE FONDEMENT JURIDIQUE

« En tout état de cause, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 fait obligation de déterminer les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP et d'en fixer les critères d'attribution. Il appartient ainsi à l'organe délibérant de fixer les modalités de mise en œuvre du CIA : le montant maximal par groupe de fonctions, les taux et les critères de modulation applicables, les conditions d'attribution et la périodicité du versement.

C'est cette seule disposition législative, déclarée conforme à la Constitution par une décision du Conseil constitutionnel n°2018-727 QPC du 13 juillet 2018, qui s'impose aux collectivités territoriales et non le décret n° 2014- 513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la FPE. → [FAQ de la DGCL du 03.10.2019](#)

2-3-2. LA LISTE DE CRITERES POTENTIELS

L'attribution du CIA se fonde donc sur l'appréciation de la valeur professionnelle. La circulaire du 5 décembre 2014 propose les critères suivants :

- La réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce, principalement pour les agents relevant de la catégorie A.
- La valeur professionnelle

- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Le sens du service public,
- La capacité à travailler en équipe
- La contribution au collectif de travail.
- La connaissance de son domaine d'intervention,
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- La capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- L'implication dans les projets du service
- La participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel
- L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut pris en considération dans l'attribution du complément annuel.

2-3-3. L'OBLIGATION DE PRISE EN COMPTE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE - L'INTERDICTION DU CIA A 1 € !

Le juge administratif a clairement rappelé que la fixation d'un montant de CIA à 1 € sans corrélation avec les critères d'appréciation de la valeur professionnelle est illégale !

« Il ressort des termes de la délibération du 16 novembre 2018 que le conseil municipal de Villiers le Bel a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la commune [...]. La délibération litigieuse a décidé que pour chacun des groupes de fonctions existant dans la commune, le plafond de ce complément serait fixé à un euro.

En limitant à un euro le plafond du complément indemnitaire annuel, la délibération litigieuse a méconnu les dispositions précitées aux termes desquelles ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune. Par suite, le préfet du Val-d'Oise est fondé à demander l'annulation de la délibération du 16 novembre 2018, laquelle revêt un caractère indivisible. »

→ [CAA de Versailles, 21 juillet 2021, n°19VE04255](#)

2-4. LA DETERMINATION DU MONTANT

« Lors de l'élaboration des barèmes, le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total désormais applicable à un corps donné, eu égard notamment aux modalités de versement Il est ainsi préconisé qu'il 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.

Par ailleurs, les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction.

Ces attributions individuelles ne doivent pas non plus représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire personnel de l'agent. Il est donc souhaitable que les préconisations relatives à l'équilibre entre l'IFSE et le complément indemnitaire trouvent à s'appliquer dans les situations individuelles.

Enfin, les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. »

→ [Circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014](#)



Il ressort de tous ces éléments que la collectivité territoriale ou l'établissement public doit :

- Instaurer obligatoirement une part CIA
- Fixer les montants plafonds du CIA
- Ne pas accorder une part disproportionnée au CIA et le confiner à la part minoritaire du RIFSEEP
- Déterminer le montant du CIA en tenant compte de l'appréciation de la valeur professionnelle
- Ne pas fixer un montant dérisoire de CIA

LE MONTANT DU RIFSEEP

1. Le maintien initial du montant de régime indemnitaire

« 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, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3. » → [Article 6 du décret n°2014-513 du 250 mai 2014](#)

Il est précisé que « l'article 6 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Les primes et indemnités concernées sont celles susceptibles d'être versées au fonctionnaire au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de sa manière de servir.

Sont notamment exclus de la détermination de ce montant :

- la garantie individuelle du pouvoir d'achat, ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ;
- les compléments de rémunération mentionnés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (indemnité de résidence et supplément familial de traitement)
- les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, cumulables avec l'IFSE ;
- les versements exceptionnels liés à la manière de servir (reliquats de fin d'année ou bonus).

[...] Ce positionnement indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie mensuelle ne fait toutefois pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé notamment si celui-ci voit sa charge de travail s'accroître, le champ de ses compétences s'élargir ou son « bagage fonctionnel » s'enrichir. »

→ [Circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014](#)

 **À NOTER :** Cette disposition ne serait pas applicable obligatoirement dans la fonction publique territoriale
→ [AN - Rép. min. du 27 décembre 2016 à la QE n° 100346 du 01 novembre 2016](#)

Pour sa part, le CDG 45 est très réservé sur cette interprétation et préconise d'appliquer le décret et la circulaire

2. La fixation des montants

Les employeurs publics ne sont pas tenus de mettre en place des montants planchers par groupes de fonctions

→ [AN - Rép. min. du 27 décembre 2016 à la QE n° 100346 du 01 novembre 2016](#)

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.

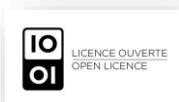
→ [FAQ de la DGCL du 03.10.2019](#)

La somme des 2 parts ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État pris en référence

→ [Article L.714-5 du Code général de la fonction publique](#)

3. Les montants

→ Le récapitulatif des montants figure dans la [fiche « tableau des montants du RIFSEEP »](#)



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour