

ANNEXE I – TEXTES DE REFERENCES

---

- Code général de la fonction publique et notamment les articles L.712-1, L313-2, L313-3, L 714-4, L 714-5, L 714-6, L 714-7, L 714-8 ;
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique de l'État (FPE), modifié ;
- 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 ;
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Circulaire du 03 avril 2017 de la Direction Générale des Collectivité Locales (DGCL), concernant 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 (FPT) ;
- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale (JORF du 29 février 2020).

## ANNEXE II – MISE EN PLACE DE L’I.F.S.E (Indemnité fonctions Sujétions Expertise)

Cette indemnité tend à valoriser **l’exercice des fonctions** et **l’expérience professionnelle** de l’agent. Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des 3 critères professionnels réglementaires suivants :

- Des fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

### **Relatif aux fonctions**

Chaque part de l’I.F.S.E correspondra à un montant minimum et maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci- après.

Pour chacun des 3 critères, la classification des postes s’est faite selon la méthode de la « hiérarchisation des postes par comparaison ». Il s’agit de l’évaluation des postes les uns par rapport aux autres en partant de leur intitulé tant dans l’organigramme qu’au travers de l’analyse du tableau des emplois pour obtenir une liste hiérarchique des postes. On compare des postes, pris dans leur globalité, sans entrer dans le détail des fiches de postes.

<b>Critères professionnels n°1</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.</b></li></ul> <p>Il s’agit là de cibler les postes comportant l’exercice de responsabilités, d’encadrement d’une équipe ou de pilotage de projets. 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.</p> <p><b>Indicateurs :</b> <i>Conduite d’un projet stratégique, Niveau d’encadrement dans la hiérarchie, Ampleur du champ d’action (en nombre de missions et en valeur), Responsabilité de coordination, Responsabilité de formation d’autrui, Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</i></p>
<b>Critères professionnels n°2*</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions.</b></li></ul> <p>Ce critère doit permettre la valorisation de l’acquisition de compétences ou encore des acquis de l’expérience professionnelle.</p> <p><b>Indicateurs :</b> <i>Complexité, Autonomie, Diversité des tâches/dossiers/projets, Niveau de qualification requis, Initiative, Autonomie, Diversité des domaines de compétences, Connaissances (de niveau élémentaire à expertise), Temps d’adaptation, Difficulté (exécution simple ou interprétation), Influence et motivation d’autrui</i></p>
<b>Critères professionnels n°3</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Sujétions particulières ou degré d’exposition du poste</b> au regard de son environnement professionnel.</li></ul> <p>Il s’agit d’identifier de fortes contraintes liées à l’exercice des fonctions ou à l’affectation.</p>

**Indicateurs :** *Vigilance, Confidentialité, Relations internes, Valeurs du matériel utilisé, Effort physique, Relations externes, Risque de maladie professionnelle, Risques d'accident, Stress, Responsabilité financière, Responsabilité pour la sécurité d'autrui*

\* 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.

### **Relatif à l'expérience professionnelle**

La collectivité a défini un critère de modulation : l'ancienneté dans le groupe de fonctions, constituant un élément majeur de valorisation de l'expérience professionnelle.

### **Les bénéficiaires**

Tous les agents de droit public recrutés sur un emploi permanent seront éligibles à l'IFSE.

- Les fonctionnaires titulaires
- Les fonctionnaires stagiaires
- Les contractuels à durée indéterminée
- Les contractuels à durée déterminée

Un arrêté individuel d'attribution sera établi pour chacun des bénéficiaires.

### **La détermination des groupes de fonctions et des montants**

Le nombre de groupes de fonctions pour la collectivité sera déterminé comme suit :

- Catégorie A : 5 groupes (A-G1, A-G2, A-G3, A-G4 et A-G5)
- Catégorie B : 4 groupes (B-G1, B-G2, B-G3 et B-G4)
- Catégorie C : 5 groupes (C-G1, C-G2, C-G3, C-G4 et C-G5)

Le tableau ci-dessous, présente, à titre informatif et non exhaustif, la répartition des postes de la collectivité au sein des groupes de fonctions. Cette répartition sera amenée à évoluer en fonction des créations de poste ou de leur modification.

### **Groupes relatifs aux fonctions :**

La collectivité fixera un montant maximal applicable par groupes hiérarchiques toutes filières confondues selon le tableau ci-après.

Groupes par Catégorie	Niveau de responsabilités Critères	Fonctions	Montants bruts mensuels Maxi
A-G1	Direction générale des services	- Directrice Générale des Services	1650
A-G2	Encadrement et responsabilité d'une Direction générale adjointe	- Directeur(rice) Général(e) Adjoint(e)	1150
A-G3	Encadrement et responsabilité d'une direction Adjoint d'une direction générale	- Directeur(rice) - Adjoint DGA	900
A-G4	Encadrement et responsabilité d'un service ou d'une structure	- Chef de service / Responsable - Directeur de crèche ou de jardin d'enfants - Directrice de médiathèque	800

A-G5	<p>Gestion de dossiers complexes, stratégiques, à forte technicité. Connaissances requises (diplôme, niveau de formation, certification...).</p> <p>Exposition à des sujétions particulières (publics difficiles, risques financiers ou contentieux, confidentialité, tension nerveuse et mentale...).</p> <p>Coordination d'une équipe.</p> <p>Chargé d'une mission de coordination et de montage de projet.</p> <p>Adjoint d'une structure.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expert dans un domaine à forte technicité (RH, finances, juridique, commande publique, urbanisme, informatique, communication, ingénierie administrative et technique, foncier, climatisation, électricité, technique ...)</li> <li>- Coordonnateurs</li> <li>- Chargé de mission / Chargé ou chef de projet</li> <li>- Référents</li> <li>- Educateur de Jeunes Enfants</li> <li>- Directeur adjoint de crèche ou de jardin d'enfants</li> <li>- Responsable de cellule</li> </ul>	<b>750</b>
------	---	--	------------

Groupes par Catégorie	Niveau de responsabilités Critères	Fonctions	Montants bruts mensuels Maxi
B-G1	Encadrement et responsabilité d'une direction	- Directeur (trice)	<b>600</b>
B-G2	Encadrement et responsabilité d'un service ou d'une structure	- Chef (fe) de service / Responsable	<b>550</b>
B-G3	<p>Gestion de dossiers complexes, stratégiques, à forte technicité</p> <p>Connaissances requises (diplôme, niveau de formation, certification...)</p> <p>Exposition à des sujétions particulières (publics difficiles, risques financiers ou contentieux, confidentialité, tension nerveuse et mentale...)</p> <p>Etablissement Recevant du Public</p> <p>coordination d'une équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expert dans un domaine à forte technicité (RH, finances, juridique, commande publique, urbanisme, informatique, communication, foncier, climatisation, électricité, bâtiment ...)</li> <li>- Fonction de Coordination</li> <li>- Auxiliaire de puériculture</li> <li>- Métiers de la transition écologique, du sport, culturel, de l'insertion professionnelle, de la santé, du développement durable, du tourisme et de la politique de la ville (Etudes et organisation de manifestations)</li> <li>- Chargé de mission / Chargé ou chef de projet</li> <li>- Référents</li> <li>- Responsable de cellule</li> </ul>	<b>450</b>
B-G4	<p>Gestion administrative</p> <p>Gestion de l'accueil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chargé de l'accueil, assistance dans la gestion des dossiers</li> <li>- Assistante administrative</li> </ul>	<b>400</b>

Groupes par Catégorie	Niveau de responsabilités Critères	Fonctions	Montants bruts mensuels Maxi
C-G1	Encadrement et responsabilité d'une direction	- Directeur(rice)	<b>350</b>

C-G2	Encadrement et responsabilité d'un service ou d'une structure	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chef de service</li> <li>- Directeur/trice de médiathèque</li> </ul>	<b>250</b>
C-G3	<p>Gestion de dossiers complexes, stratégiques, à forte technicité</p> <p>Connaissances requises (diplôme, habilitation, certification, CACES...)</p> <p>Exposition à des sujétions particulières (publics difficiles, risques financiers ou contentieux, confidentialité, tension nerveuse et mentale...)</p> <p>Intervention auprès de jeunes enfants</p> <p>Etablissement Recevant du Public</p> <p>Coordination d'une équipe</p> <p>Compétence dans un domaine particulier</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chefs d'équipe</li> <li>- Référents</li> <li>- Coordonnateurs</li> <li>- Responsable de site</li> <li>- Gestionnaire (comptable, RH, marchés publics, environnement, juridique, fiscalité, officier Etat civil, urbanisme, foncier, Patrimoine routier, Informatique, ...)</li> <li>- ASEM, animatrices de crèches, directeur et animateur ACM,</li> <li>- Métiers du domaine culturel (médiation, subventions...)</li> <li>- Métiers de la transition écologique</li> <li>- Agents techniques (électriciens, climatisation, responsable du domaine voiries...)</li> <li>- Chargé de développement de quartiers</li> <li>- Agents de médiation et ou de prévention</li> <li>- Assistante de direction</li> <li>- Educateur sportif</li> <li>- Conducteurs d'engins</li> <li>- Régisseurs</li> <li>- MNS, sauveteur aquatique, Opérateur des APS</li> <li>- ERP</li> <li>- Conseiller de prévention</li> <li>- Agent hygiène et santé</li> <li>- Chargé de mission/ Chargé ou chef de projet</li> </ul>	<b>200</b>
C-G4	<p>Exposition à des sujétions particulières (forte pénibilité, horaires décalés, méthodologie, procédure ...)</p> <p>Forte exposition physique et climatique (soleil, pluie, station debout prolongée)</p> <p>Vigilance (situation d'agressivité), mesures de sécurité, risque d'accidents (outillage et utilisation de matériels dangereux, produits nocifs ...)</p> <p>Port de charges lourdes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gardiens de nuit</li> <li>- Agents techniques (soudeurs, plombiers, peintres, menuisiers, manœuvres bâtiment ou distribution d'eau, mécaniciens, élagueurs, émulsion, gestionnaire carburant, machinistes, gestionnaire de stock et achats, Magasinier)</li> <li>- Personnels techniques des écoles et crèches (agents de restauration, surveillantes)</li> <li>- Agent de bibliothèque et du patrimoine culturel</li> <li>- Agent des archives</li> <li>- Agent de l'Etat Civil /Passeport / Elections</li> </ul>	<b>150</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Standardistes – référent sécurité des manifestations</li> <li>- Agent d'intervention voiries et circulation</li> <li>- Agent de maintenance logistique</li> <li>- Technicien logement</li> <li>- animateur socio-culturel</li> <li>- animateur cyber base</li> <li>- Agent de surveillance de la Voie Publique</li> <li>- Agent local de médiation sociale</li> <li>- Assistant de prévention</li> <li>- Agents de propreté urbaine</li> <li>- animateur numérique</li> <li>- Administratif et financier</li> </ul>	
C-G5	Effort physique modéré Lieux d'affectation, exposition Autonomie restreinte Tâches d'exécution simples et répétitives Sollicitation modérée	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents d'entretien des locaux, des espaces verts, du marché couvert</li> <li>- Agent d'accueil</li> <li>- Secrétaire administratif</li> <li>- Agent administratif</li> <li>- Agent technique (gestionnaire petits matériels, agent parc auto)</li> <li>- Agent de sécurité / d'intervention</li> <li>- Agent de liaison / coursiers</li> <li>- Agent d'intervention piste</li> <li>- Projectionniste /ouvreur / cinéma</li> <li>- animateur sonorisation</li> <li>- Agent polyvalent</li> <li>- Agent de reliure</li> <li>- Agent de reprographie</li> </ul>	<b>100</b>

**Pour rappel, les groupes de fonctions sont formellement déconnectés du grade et de l'agent. Toutefois, pour l'agent fonctionnaire la référence à sa catégorie et à son grade sera prise en compte.**

**Groupes relatifs à l'expérience professionnelle : (Tableau du critère de modulation)**

Le montant individuel minimal attribué sera modulé par la prise en compte du critère suivant dans la limite du montant maximal :

- Nombre d'années d'expérience dans des postes de même catégorie /groupe.

Groupes par Catégorie	Maxi	0-2 ans	3 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	20 ans et +
A-G1	1650	600	810	1020	1230	1440	1650
A-G2	1150	550	670	790	910	1030	1150
A-G3	900	500	580	660	740	820	900
A-G4	800	450	520	590	660	730	800
A-G5	750	400	470	540	610	680	750

Groupes par Catégorie	Maxi	0-2 ans	3 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	20 ans et +
B-G1	600	350	400	450	500	550	600

<b>B-G2</b>	550	<b>300</b>	<b>350</b>	<b>400</b>	<b>450</b>	<b>500</b>	<b>550</b>
<b>B-G3</b>	450	<b>250</b>	<b>290</b>	<b>330</b>	<b>370</b>	<b>410</b>	<b>450</b>
<b>B-G4</b>	400	<b>200</b>	<b>240</b>	<b>280</b>	<b>320</b>	<b>360</b>	<b>400</b>

<b>Groupes par Catégorie</b>	<b>Maxi</b>	0-2 ans	3 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	20 ans et +
<b>C-G1</b>	350	<b>150</b>	<b>190</b>	<b>230</b>	<b>270</b>	<b>310</b>	<b>350</b>
<b>C-G2</b>	250	<b>100</b>	<b>130</b>	<b>160</b>	<b>190</b>	<b>220</b>	<b>250</b>
<b>C-G3</b>	200	<b>80</b>	<b>104</b>	<b>128</b>	<b>152</b>	<b>176</b>	<b>200</b>
<b>C-G4</b>	150	<b>50</b>	<b>70</b>	<b>90</b>	<b>110</b>	<b>130</b>	<b>150</b>
<b>C-G5</b>	100	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>58</b>	<b>72</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

## ☒ *MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE ANTÉRIEUR*

A la date d'application de l'ISFE **soit le 1<sup>er</sup> janvier 2023**, le maintien du régime indemnitaire antérieur perçu sera garanti aux agents, à titre individuel, lorsque ce montant sera supérieur au montant maximal défini par la collectivité dans le groupe de référence.

Ce montant sera conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

En effet, cette disposition fait référence à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 qui stipule que «... lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercés 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... ».

## ☒ *Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.*

Le montant mensuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen le **1<sup>er</sup> janvier de chaque année** ou le cas échéant :

- En cas de changement de cadre d'emploi supérieur à la suite d'une promotion interne ou avancement de grade ;
- Dans le cas de changement de poste à l'initiative de l'agent ou pour nécessité de service, application du montant de référence.

## ► *Les modalités de gestion de l'I.F.S.E en situations d'absences.*

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles,

→ Le versement de l'IFSE sera maintenu pendant :

- Les Congés annuels
- Les Congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie
- Les Congés pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
- Les Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, pathologique
- Le Congé de présence parentale
- Le Congé pour accident de service accident de trajet ou maladie professionnelle
- Le Temps partiel thérapeutique
- Le Congé pour inaptitude temporaire à l'issue d'un congé maladie

*Dans ces cas d'indisponibilité de l'agent le montant de l'IFSE suivra le même régime que le traitement de base.*

→ Le versement de l'IFSE sera suspendu pendant :

- La période de suspension de fonctions
- Le ou les Jour (s) de Grève
- Absences sans motif
- Décharge de service pour mandat syndical
- Le Congé parental

### *☒ Mesure dérogatoire*

En cas de recrutement externe :

- Maintien de l'I.F.S.E. perçue antérieurement si moins favorable que proposé par la collectivité selon le groupe de classement.

### *► Périodicité de versement de l'I.F.S.E.*

La périodicité du versement de l'I.F.S.E. sera mensuelle et au prorata du temps de travail des agents.

### ANNEXE III – MISE EN PLACE DU C.I.A (Complément Indemnitaire Annuel)

---

Cette indemnité est liée à l'**engagement professionnel** et à la **manière de servir de l'agent**.

Le CIA a un caractère complémentaire. Ainsi la part CIA ne doit pas excéder celle de l'IFSE.

Réparti en groupes de fonctions, l'attribution du CIA restera facultative à titre individuel et son montant sera déterminé par l'Autorité territoriale en tenant compte des critères d'évaluation définis dans le compte rendu annuel d'entretien professionnel.

De plus, le montant maximal par agent ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total et il est ainsi préconisé que ce montant maximal n'excède pas :

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

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

L'autorité territoriale se basera sur l'évaluation professionnelle annuelle des agents selon les critères définis suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

#### *☒ Les bénéficiaires*

Tous les agents de droit public recrutés sur un emploi permanent sont éligibles au CIA.

- Les fonctionnaires titulaires
- Les contractuels à durée indéterminée
- Les contractuels à durée déterminée

**NB/ Les agents stagiaires ne pourront pas bénéficier du C.I.A durant leur première année.**

Un arrêté individuel d'attribution sera établi pour chacun des bénéficiaires.

#### *☒ La détermination des groupes de fonctions et des montants*

Le nombre de groupes de fonctions pour la collectivité sera fixé comme suit :

- Catégorie A : 5 groupes (A-G1, A-G2, A-G3, A-G4 et A-G5)
- Catégorie B : 4 groupes (B-G1, B-G2, B-G3 et B-G4)
- Catégorie C : 5 groupes (C-G1, C-G2, C-G3, C-G4 et C-G5)

Le montant proposé en attribution sera de **1 euro** pour l'ensemble des groupes de fonction.

### ☒ *Les modalités de gestion DU CIA*

Tout agent faisant l'objet d'un compte rendu annuel d'entretien professionnel sera apprécié pour le calcul du CIA.

*L'appréciation de la valeur professionnelle s'effectuera **sur propositions** du supérieur hiérarchique.*

Ainsi, le CIA sera attribué à l'agent au regard des appréciations formulées sur le compte rendu annuel d'entretien professionnel établi par le supérieur hiérarchique.

### ☒ *Périodicité de versement du CIA*

La périodicité du versement du CIA sera annuel et au prorata du temps de travail des agents. Suivant l'entretien professionnel, son versement interviendra au 1<sup>er</sup> mars de l'année A+1.

#### ANNEXE IV – LES REGLES DE CUMUL

---

*L'I.F.S.E et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.*

Le R.I.F.S.E.E.P ne pourra donc pas se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- L'indemnité de régisseur d'avance et de recettes ;
- La prime technique de l'entretien (PTE) ;
- La prime de service crèche, la prime de rendement crèche, la prime d'encadrement crèche.

L'I.F.S.E est en revanche cumulable avec des indemnités ayant un caractère ponctuel, ou prévu en compensation de tâche ou de mission exceptionnel directement liées à l'organisation du travail :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnités heures supplémentaires, astreintes, en compensation de travaux de nuit et week-end....) ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.