



Conseil statutaire

Étude statutaire

Le régime indemnitaire : le RIFSEEP

Septembre 2024

Mise à jour de septembre 2024



Le régime indemnitaire désigne l'ensemble des primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Depuis l'intervention du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 qui a instauré le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la fonction publique d'Etat (RIFSEEP), **le RIFSEEP est devenu l'outil indemnitaire de référence dans la Fonction Publique Territoriale**. Ce régime indemnitaire remplace les différents dispositifs antérieurs.

Cette étude traite principalement du RIFSEEP. Pour toutes informations concernant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP (IHTS, indemnités d'astreinte, remboursement de frais etc.), vous pouvez consulter **le guide des primes** disponible sur le site du CIG Grande Couronne.

Table des matières

I – Le cadre juridique général	4
A – Définition	4
• La notion de régime indemnitaire	4
• Le RIFSEEP	4
B – Les principes du régime indemnitaire	5
• Le principe de libre administration des collectivités territoriales	5
• Le principe de parité	5
• Le principe de légalité	6
• Le principe de non cumul	7
F – Cotisations et impositions	8
II – La mise en place du RIFSEEP	9
A – Instituer le RIFSEEP	9
• Obligation d’instaurer le RIFSEEP	9
• Les composantes du RIFSEEP	9
B – L’avis préalable du comité social territorial	10
C- Les bénéficiaires du RIFSEEP	10
• Les agents éligibles au RIFSEEP	10
• Les agents exclus du RIFSEEP	13
D – La répartition en groupes de fonctions et la définition des critères par l’organe délibérant	14
• La répartition en groupe de fonctions	14
• Les critères d’octroi de l’IFSE	16
• Les critères d’octroi du CIA	17
E – La définition des plafonds applicables	19
• Fixation d’un taux moyen	20
F- La décision d’attribution individuelle par l’autorité territoriale	20
• Le rôle de l’autorité territoriale	20
• L’étendue du pouvoir de l’autorité territoriale	20
G – Les conditions de réexamen de l’IFSE	22
H – La périodicité de versement du RIFSEEP	23
I – Le maintien du régime indemnitaire antérieur à titre personnel	23
III – La gestion du RIFSEEP	24
A – Les conditions de maintien ou de suppression du régime indemnitaire en cas d’absence	24
• Absences en raison d’un service non fait	24
• Absences en raison d’un congé annuel, RTT ou jour de CET	24
• Absences en raison d’un congé bonifié	25
• Absences en raison d’une mesure disciplinaire	25
• Absences en raison d’un congé pour raisons de santé	26

• Absences en raison d'un congé lié aux responsabilités parentales	28
• Absences en raison du droit à la formation	28
B – Le régime indemnitaire et la carrière	29
• En cas d'avancement d'échelon	29
• En cas d'avancement de grade	30
• En cas de promotion interne	30
C – Le régime indemnitaire en cas de mobilité	30
• En cas de changement d'affectation interne.....	30
• En cas de mutation	30
• En cas de détachement.....	30
• En cas d'intégration directe.....	31
• En cas de mise à disposition.....	31
• En cas de reclassement pour inaptitude physique	31
D – Le régime indemnitaire et autres situations administratives	31
• La disponibilité.....	31
• Le congé parental	32
• La période préparatoire au reclassement (PPR)	32
• Le surnombre.....	33
E – Le régime indemnitaire et le droit syndical.....	33
• En cas de décharge d'activité totale ou de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale	33
• A la fin de la décharge d'activité totale ou de la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale .	34
• Pour les agents déchargés de service ou mis à disposition partiellement pour une quotité comprise entre 70% et 99% d'un temps complet.....	34
• Pour les agents déchargés de service ou mis à disposition partiellement pour une quotité inférieure à 70% d'un temps complet.....	34
E – Tableau récapitulatif du sort du RI en cas d'absence et/ou selon les situations administratives	35

I – Le cadre juridique général

A – Définition

• La notion de régime indemnitaire

En complément des éléments obligatoires de la rémunération (traitement indiciaire éventuellement majoré par la nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence et supplément familial de traitement), l'agent public peut bénéficier, après service fait, **des primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire**

Art. L712-1 – Code général de la fonction publique

Le régime indemnitaire désigne l'ensemble de ces primes et indemnités. Il n'existe pas de classification officielle des primes et indemnités. Toutefois, elles peuvent être regroupées de la manière suivante :

Primes et indemnités prenant en compte la technicité, les responsabilités exercées les sujétions ou les contraintes professionnelles	Primes et indemnités dont l'objet est d'accroître la rémunération compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent
<ul style="list-style-type: none">• IFSE• IHTS• Travail de nuit, des dimanches et des jours fériés• Etc.	<ul style="list-style-type: none">• CIA

Le régime indemnitaire se distingue du traitement indiciaire qui est fixé en fonction de l'échelon et du grade de l'agent, ou de l'emploi auquel il a été nommé. Contrairement au traitement, le régime indemnitaire est versé en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute, dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant. En cela, elles se distinguent des autres éléments de la rémunération. En effet, le régime indemnitaire est un **élément facultatif de la rémunération.**

Art. L714-4 – Code général de la fonction publique

• Le RIFSEEP

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la fonction publique d'Etat (RIFSEEP). Ce régime indemnitaire remplace les différents dispositifs antérieurs.

B – Les principes du régime indemnitaire

• Le principe de libre administration des collectivités territoriales

En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, les organes délibérants peuvent décider de mettre en place un régime indemnitaire.

Art. 72 – Constitution du 4 octobre 1958

Art. L714-4 – Code général de la fonction publique

Art. 1^{er} I et 2 – Décret n°91-875 du 06.09.1991

Il en résulte 3 conséquences :

- Il n'appartient plus aux services de l'Etat de lister les textes pouvant être utilisés par les collectivités territoriales et les établissements publics relevant de la fonction publique territoriale pour leur régime indemnitaire, cela relève de la compétence de l'organe délibérant ;
- Pour assurer une unité en matière indemnitaire, le décret n°91-875 a donc été publié pour établir des tableaux d'équivalence entre les corps de la fonction publique d'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ;
- Dans la limite du régime indemnitaire des agents de la fonction publique d'Etat, les organes délibérants déterminent le régime indemnitaire tant pour les éléments qui le constituent (nature et montant) que pour les conditions de son attribution (modulation, critères d'attribution, conditions de maintien ou non en cas d'absence...).

• Le principe de parité

Bien que la mise en place du régime indemnitaire relève de la compétence exclusive des organes délibérants, il ne peut pas être plus favorable que celui prévu pour les agents de la fonction publique d'Etat.

Art. L 714-4 – Code général de la fonction publique

Art. 1^{er} I alinéa 1 – Décret n° 91-875 du 06.09.1991

Afin de respecter ce principe de parité, les annexes 1 et 2 du décret n° 91-875 ont fixé des tableaux d'équivalence entre les corps de la fonction publique d'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, afin d'identifier les primes et indemnités pouvant s'appliquer à chaque cadre d'emplois.

EXEMPLE

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux peut bénéficier des primes et indemnités applicables au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les primes et indemnités applicables dans la fonction publique d'Etat constituent un plafond que les organes délibérants des collectivités territoriales ne peuvent pas dépasser.

Art. 1^{er} alinéa 1 – décret n°91-875 du 06.09.1991

Pour toutes informations concernant les plafonds RIFSEEP applicables dans la fonction publique d'Etat, vous pouvez consulter l'étude : [« RIFSEEP : tableaux récapitulatifs des montants »](#) disponible sur le site du CIG Grande Couronne.

Les conséquences du principe de parité

Une prime qui n'existe pas pour un corps de référence de la fonction publique d'Etat ne peut être instituée dans la fonction publique territoriale, sauf si un texte spécifique le prévoit.

En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant n'a pas d'obligation de mettre en place toutes les primes qui existent pour un corps de la fonction publique d'Etat. Néanmoins, s'il souhaite mettre en place des primes et indemnités pour les agents territoriaux, il doit appliquer celles qui existent dans la fonction publique d'Etat. La règle du renvoi à un corps de référence de la fonction publique d'Etat vaut en effet pour toutes les primes et indemnités.

L'exception au principe de parité : les avantages collectivement acquis

Suite à la publication de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996, les avantages collectivement acquis ne sont plus soumis au principe de parité, ils sont donc versés en plus du régime indemnitaire

Art. L714-11 – Code général de la fonction publique

Les avantages collectivement acquis sont souvent appelés « primes de fin d'année », « prime de 13^{ème} mois », etc. Pour continuer à être versés, les avantages collectivement acquis doivent avoir :

- Eté mis en place par délibération avant la publication de la loi n°84-53 ;
- Pris en compte dans le budget de la collectivité
- Maintenus au profit de l'ensemble des agents, par délibération.

Art. L714-11 alinéa 1 – Code général de la fonction publique

CAA Paris n°01PA00545 du 08.12.2004

Ces avantages peuvent être maintenus à titre individuel lors de l'affectation d'un agent :

- D'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de l'établissement public
- D'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité dans laquelle l'agent est affecté

Art. L714-11 alinéa 2 – Code général de la fonction publique

Il est également possible :

- Si l'organe délibérant d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) le décide, de maintenir, à titre individuel, au profit des agents affectés dans cet établissement, lesdits avantages dont ils bénéficiaient au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une Commune membre de l'EPCI ;
- Si l'organe délibérant d'un syndicat mixte le décide, de maintenir, à titre individuel, au profit des agents affectés dans des syndicats mixtes, lesdits avantages dont ils bénéficiaient au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune ou un EPCI qui est membre de ce syndicat.

Art. L714-12 – Code général de la fonction publique

• Le principe de légalité

En vertu de ce principe, aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux personnels territoriaux en l'absence d'un texte l'instituant expressément.

Comme évoqué ci-dessus s'agissant du principe de parité, les dispositions législatives ou réglementaires qui prévoient des primes et des indemnités, peuvent être des textes applicables à la fonction publique d'Etat et des textes propres à la fonction publique territoriale.

L'autorité territoriale et l'organe délibérant ne disposent d'aucun pouvoir normatif leur permettant de créer une prime. Leur compétence est strictement encadrée par les textes.

CE n°77175 du 28.11.1990

CE n°150025 du 14.06.1995

CE n°106984 du 18.06.1993

En outre, si une prime est créée par une loi qui prévoit la publication d'arrêtés ministériels pour les corps d'équivalence de la fonction publique d'Etat, une délibération ne peut pas la mettre en place tant que ces arrêtés ne sont pas publiés.

CAA Nancy n°13 NC02170 du 04.12.2014

EXEMPLE

- Impossibilité de créer une prime exceptionnelle destinée à rémunérer une mission ponctuelle à caractère exceptionnel si une telle prime n'existe pas au sein de la fonction publique d'Etat.
QE n°15568 et QE 16075 JO (S) du 27.08.2015
- Impossibilité d'octroyer aux agents territoriaux une indemnité de départ en retraite. La reconnaissance de la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite peut se faire par le complément indemnitaire annuel (CIA) du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
QE n°15568 et QE 16075 JO (S) du 27.08.2015

Remarque



Dès lors qu'un texte instituant une prime ou une indemnité est supprimé, les délibérations y faisant référence n'ont plus de base légale et le versement de ces dernières devient illégal. Les organes délibérants doivent donc mettre à jour leur délibération au fur et à mesure des modifications législatives et/ou réglementaires impactant le régime indemnitaire de la FPT.

• Le principe de non cumul

Ce principe concerne spécifiquement le RIFSEEP. En effet, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Art. 5 du décret n°2014-513 du 20.05.2014

Des exceptions au principe de non cumul sont énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget du 27 août 2015.

Arrêté n°RDFF1519795A du 27.08.2015

Ainsi, le RIFSEEP peut notamment être cumulé avec :

- Dans toutes filières :
 - Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les heures complémentaires
 - L'indemnité d'astreinte
 - L'indemnité d'intervention
 - L'indemnité de permanence
 - L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
 - L'indemnité complémentaire pour élections
 - L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

- Dans la filière technique :
 - L'indemnité de sujétions horaires sous réserve de confirmation par une source officielle
- Dans la filière sanitaire et sociale :
 - La prime d'encadrement éducatif de nuit
 - L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés
- Dans la filière culturelle :
 - L'indemnité pour travail dominical régulier
 - L'indemnité pour service de jour férié
 - Les heures supplémentaires d'enseignement

A l'exception de la prime de responsabilité des emplois de direction et de la prime de revalorisation des médecins, les primes et indemnités qui ne figurent pas dans l'arrêté du 27 août 2015 ou qui ne sont pas susceptibles de leur être assimilées dans la fonction publique territoriale ne peuvent plus être versées.

Décret n°88-631 du 06.05.1988

Le principe de non cumul ne s'applique pas aux éléments de rémunération qui n'ont pas le caractère de régime indemnitaire. Il en est ainsi de :

- La NBI constitue un élément du traitement des fonctionnaires et non une prime ou indemnité.

TA Nîmes n°2104404 du 08.02.2024

TA Rennes n°1402450 du 03.11.2016 par analogie

- Le remboursement ou l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.
- Les dispositifs compensant des heures supplémentaires ou complémentaires

Circulaire RDFF1427139C du 05.12.2014

- Le dispositif d'intéressement tenant compte de la performance collective des services (PIPES).

Art. 1- Décret n°2012-624 du 03.05.2012

Circulaire NOR n°INTB1234383C du 22.10.2012

F – Cotisations et impositions

Les cotisations applicables au régime indemnitaire diffèrent selon le régime de sécurité sociale auquel appartient l'agent bénéficiaire.

	RAFP	CSG CRDS	Cotisations sécurité sociale	Cotisations retraite	Impôts
Fonctionnaires CNRACL	X	X			X
Fonctionnaires IRCANTEC et contractuels de droit public		X	X	X	X

Art. 2 – Décret n°2004-569 du 18.06.2004

Art. 761 – Loi n°2003-775 du 21.08.2003

II – La mise en place du RIFSEEP

A – Instituer le RIFSEEP

• Obligation d’instaurer le RIFSEEP

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel au sein de la fonction publique d’Etat (RIFSEEP).

Depuis l’instauration du RIFSEEP, il convient de distinguer deux situations :

- Les employeurs territoriaux qui délibèrent pour la 1^{ère} fois afin de définir le régime indemnitaire de leurs cadres d’emplois doivent mettre en place le RIFSEEP pour tous les cadres d’emplois dont les corps équivalents de la fonction publique de l’Etat en bénéficient.
- Les employeurs qui avaient déjà mis en place un régime indemnitaire en se référant aux anciennes primes pour les cadres d’emplois dont les corps équivalents de la fonction publique de l’Etat bénéficient du RIFSEEP devaient mettre en place le RIFSEEP **dans un délai raisonnable.**

POUR ALLER PLUS LOIN...

Une collectivité territoriale peut-elle se référer aux anciennes primes pour définir son régime indemnitaire ?

Pour tous les cadres d’emplois dont les corps équivalents de la fonction publique de l’Etat en bénéficient, il n’est plus possible de se référer aux anciennes primes.

A titre d’exemple, il n’est plus possible d’attribuer l’indemnité d’exercice de missions des préfectures (IEMP), abrogée à compter du 8 mai 2017.

• Les composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP est fondé :

- sur la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle, donnant lieu au versement de l’indemnité de Fonctions, de Sujétions et d’Expertise (IFSE)
- et sur la manière de servir et l’engagement professionnel donnant lieu au versement d’un Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Lorsque les services de l’Etat servant de référence bénéficient d’une indemnité servie en deux parts, l’organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l’Etat.

Art. L714-5 – Code général de la fonction publique

Cette disposition fait application du principe de parité entre le régime indemnitaire applicable aux agents de l’Etat et celui applicable aux agents des collectivités territoriales. Elle contribue ainsi à harmoniser les conditions de rémunération au sein des deux fonctions publiques.

De ce principe découle l’obligation pour une collectivité territoriale d’instaurer deux parts du RIFSEEP : une part IFSE et une part CIA.

L'article L714-5 CGFP reconnaît toutefois la liberté des collectivités territoriales de fixer les plafonds applicables à chacune des parts dans la limite du plafond global des agents de l'Etat et de déterminer les critères d'attribution des primes de chacune de ces parts.

Le Conseil constitutionnel a ainsi rendu une décision en ce sens en indiquant que « *lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'un régime indemnitaire tenant compte, pour une part, des conditions d'exercice des fonctions et, pour l'autre part, de l'engagement professionnel des agents, les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte de l'un seulement de ces éléments **sont tenues [...] de prévoir également une part correspondant au second élément*** ».

Conseil constitutionnel - Décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018

POUR ALLER PLUS LOIN

Une collectivité territoriale peut-elle instituer une part CIA en limitant le plafond du complément indemnitaire annuel à un taux relativement bas ?

Selon une source ministérielle, les employeurs territoriaux sont libres de fixer un montant plafond du CIA dans la limite du plafond global des deux parts définies pour le corps équivalent de la FPE, ce qui peut leur permettre de fixer un plafond de CIA relativement bas, s'ils le souhaitent.

QE (AN) n°703 du 15.08.2017

Néanmoins, le juge administratif a considéré qu'en limitant à 1 euro le plafond du CIA, une délibération méconnaît les dispositions aux termes desquelles le complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la collectivité.

CAA Versailles 19VE04255 21.07.2021

B – L'avis préalable du comité social territorial

Depuis du 1er janvier 2023, le comité social territorial est compétent pour donner un avis préalable sur les projets de décisions des collectivités territoriales et des établissements publics relatifs aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire.

Art L. 222-3 11° - Code général de la fonction publique

QE 38145 du 08.06.2021 JO AN page 4729

C- Les bénéficiaires du RIFSEEP

• Les agents éligibles au RIFSEEP

Les fonctionnaires à temps non complet et à temps partiel peuvent bénéficier du RIFSEEP tout comme les agents à temps complet. Néanmoins, le montant du RIFSEEP de ces agents sera nécessairement proratisé.

En effet, :

Le fonctionnaire 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.

Art. L613-3 - Code général de la fonction publique

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel perçoit une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toutes natures afférentes soit à son grade et à son échelon, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Art. L612-5 - Code général de la fonction publique

POUR ALLER PLUS LOIN...

Une collectivité territoriale peut-elle proratiser le montant du RIFSEEP pour les agents en temps partiel pour raison thérapeutique ?

Un fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique peut prétendre au maintien de son traitement à taux plein. En revanche, aucune disposition législative ou réglementaire ne lui permet de prétendre au maintien de son régime indemnitaire à taux plein si celui-ci est lié à l'exercice effectif des fonctions.

Ainsi, une collectivité a pu légalement estimer que l'IFSE était liée à l'exercice effectif des fonctions, et décider qu'elle serait calculée au prorata de la durée effective du service, soit à 50%, pendant la durée du mi-temps thérapeutique de l'agent, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que le TPT était consécutif à un accident Reconnu imputable au service.

CAA Bordeaux n°21BX01001 du 16.11.2023

Une collectivité territoriale peut-elle prévoir, par délibération, le versement intégral du régime indemnitaire pendant le TPT ?

Sous réserve de l'avoir expressément prévu par délibération, le versement intégral du RIFSEEP pendant le TPT peut être prévu compte tenu de la modification apportée au régime de maintien des primes des agents de l'Etat dans certaines situations de congés.

Art. 1 – Décret n°2010-997 du 26.08.2010

Les agents contractuels 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'Etat ou territoriaux à qualification et expérience professionnelle équivalentes ou, à défaut, compte tenu des fonctions occupées et de la qualification de l'agent

Remarque



L'organe délibérant peut décider de ne pas attribuer le RIFSEEP aux agents contractuels sans méconnaître le principe d'égalité.

CE n°460172 du 21.07.2022

Ainsi, peuvent bénéficier du RIFSEEP :

- **Les agents contractuels bénéficiaires de contrats sur des emplois permanents ou non permanents**

Une collectivité territoriale ne peut se fonder sur le motif de recrutement ou la durée du contrat de l'agent contractuel pour refuser d'octroyer le RIFSEEP. En effet, même si les agents bénéficiaires de contrats sur des emplois permanents ou non permanents d'une durée inférieure à un an ne sont pas soumis à un entretien professionnel obligatoire, la mise en œuvre du RIFSEEP implique la fixation des deux parts (IFSE et CIA).

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'1 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 DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire » du 03.10.2019

- **Les collaborateurs politiques**

1. Les collaborateurs de groupes d'élus

S'agissant de leur rémunération, **les collaborateurs de groupe d'élus** peuvent, le cas échéant, après délibération de la collectivité bénéficiaire du RIFSEEP.

En l'absence de référentiel permettant de savoir dans quel type de groupe les collaborateurs de groupe d'élus seraient classifiables, le montant versé doit correspondre objectivement aux fonctions occupées et aux qualifications nécessaires à la bonne exécution de leurs missions, et dans le respect des crédits votés par l'assemblée délibérante.

[QE n°10907 du 13.02.2020](#)

2. Les collaborateurs de cabinet

La rémunération individuelle de chaque **collaborateur de cabinet** est fixée par l'autorité territoriale. Elle comprend un traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement y afférents ainsi que, le cas échéant, des indemnités.

Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire, soit au régime indemnitaire du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement

[Art. 7 – Décret n°87-1004 du 16.12.1987](#)

Ainsi, le collaborateur de cabinet ne perçoit pas un régime indemnitaire en tant que tel au titre du RIFSEEP. En effet, ce dernier perçoit des « indemnités » en fonction du montant du régime indemnitaire, issu du RIFSEEP, le cas échéant si l'emploi fonctionnel ou le grade servant de référence à la rémunération des collaborateurs de cabinet bénéficie du RIFSEEP.

Les collaborateurs de groupe d'élus n'ayant pas le même statut que les collaborateurs de cabinet, l'assemblée délibérante est en droit de définir des régimes indemnitaires distincts et par conséquent d'exclure ces derniers du bénéfice d'un régime indemnitaire construit sur la base du RIFSEEP.

[QE n°10907 du 13.02.2020](#)

• Les emplois fonctionnels

Pour rappel, les emplois fonctionnels peuvent être occupés :

- Par des fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel
- Par des contractuels via recrutement direct

1. Les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel

Les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

[Art. 13-1 – Décret n°87-1101 du 30.12.1987](#)

[Art. 12-1 – Décret n°90-128 du 09.02.1990](#)

Pour l'application du RIFSEEP, ils doivent être intégrés dans l'un des groupes de fonctions prévus pour leur cadre d'emplois d'origine afin de bénéficier de l'IFSE et du CIA. Par la suite, les collectivités doivent prendre en compte, le cas échéant, les spécificités liées à ces emplois dans la définition des groupes de fonctions du cadre d'emplois d'origine. Il en résulte que ces emplois de direction peuvent apparaître dans les tableaux de différents cadres d'emplois (administrateurs territoriaux ou attachés territoriaux par exemple).

Ils ne doivent pas faire l'objet d'une classification distincte dans la mesure où ils ne constituent pas des cadres d'emplois en tant que tel.

En conséquence, les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel issus de cadres d'emplois n'entrant pas dans le champ d'application du RIFSEEP ne peuvent pas bénéficier de ce régime indemnitaire.

[FAQ DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire » du 03.10.2019](#)

2. Les contractuels recrutés directement sur emploi fonctionnel

Les agents contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel peuvent percevoir le RIFSEEP sous réserve qu'une délibération le prévoit expressément et par référence à l'indemnité qui serait versée aux agents titulaires occupant un emploi similaire.

[FAQ DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire » du 03.10.2019](#)

• **Les agents exclus du RIFSEEP**

Les cadres d'emplois exclus du RIFSEEP

Certains cadres d'emplois ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP. Par dérogation, ils bénéficient ainsi d'un régime indemnitaire propre.

Il s'agit :

- Des cadres d'emplois de la police municipale et de gardes champêtres
[Art. L714-13 – Code général de la fonction publique](#)
- Des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels
[Art. L415-5 al 2 – Code général de la fonction publique](#)
[Art. 6-1 à 6-9 – Décret n°90-850 du 25.09.1990](#)
- Des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique (PEA) et des assistants d'enseignement artistique (AEA) :

Les cadres d'emplois des PEA/AEA ont pour corps équivalent celui des professeurs certifiés de l'Éducation nationale. Or, ce dernier n'est pas éligible au RIFSEEP. Par conséquent, les PEA/AEA ne sont pas éligibles au RIFSEEP.

Par ailleurs, aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ces cadres d'emplois par le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.

Dans l'attente de l'adhésion au RIFSEEP du corps des professeurs certifiés, les PEA/AEA bénéficient du régime indemnitaire servi à ces derniers composés notamment de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves, des heures supplémentaires d'enseignement et de la prime d'entrée dans le métier d'enseignement.

[QE n°43206 du 08.03.2022](#)

Autres agents exclus du RIFSEEP

- **Les agents de droit privé** sont exclus du RIFSEEP (contrat PEC, contrat d'apprentissage etc.)
[FAQ DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire » du 03.10.2019](#)
- **Les assistants maternels et familiaux**

La rémunération des assistants maternels et familiaux, qui comprend un salaire et les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant, est fixé selon le code de l'action sociale et des familles (CASF).

Par la suite, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la possibilité d'octroyer le RIFSEEP aux assistants maternels et familiaux.

En outre, les assistants maternels et familiaux ne sont pas soumis au principe de parité, et ne dispose pas de corps de référence selon le décret n°91-875 du 6 septembre 1991. Dès lors, il serait difficile de déterminer quels sont les montants de référence applicables.

Cependant, le juge administratif a admis la légalité pour ces personnels d'une délibération prévoyant le versement d'un complément de rémunération sous forme d'une « prime d'ancienneté mensuelle » par exemple.

[CE 134325 du 20.03.1996](#)

[CE 107209 du 03.05.1995](#)

- **Les vacataires**

Pour rappel, les vacataires ne disposent d'aucun statut et ne sont pas régis par les dispositions relatives aux agents contractuels de droit public. Ainsi, les vacataires sont simplement définis comme des « agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

Demier alinéa de l'article 1er du décret n°88-145

Leur rémunération étant exclusivement attachée à la réalisation d'un acte déterminé, les vacataires ne bénéficient pas du RIFSEEP.

Remarque



Il appartient à la collectivité d'apprécier si les critères de la vacation sont remplis. Si les tâches exécutées ne correspondent pas aux critères de la vacation, la collectivité s'expose à un risque de requalification par le juge qui pourrait considérer le vacataire comme agent contractuel (faux vacataire).

D – La répartition en groupes de fonctions et la définition des critères par l'organe délibérant

- **La répartition en groupe de fonctions**

Dans la fonction publique d'Etat, l'article 2 du décret n°2014-513 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Ainsi, pour chaque corps, est déterminé un nombre limité de groupes de fonctions.

Dans la fonction publique territoriale, pour définir les plafonds de chacune des parts, les collectivités territoriales doivent nécessairement faire usage des mêmes termes que ceux employés pour les agents de l'Etat soit dans le cas du RIFSEEP, de la référence aux groupes de fonctions au sens de l'article 2 du décret n°2014-513.

Ainsi, une collectivité territoriale ne peut déterminer les groupes de fonctions selon le niveau hiérarchique des fonctions occupées indépendamment du cadre d'emplois dont ces fonctions relèvent.

CAA Bordeaux n°21BX00172 du 25.01.2023

Également, la délibération instituant l'IFSE doit prévoir une structuration lisible de l'IFSE, notamment en définissant des groupes de fonctions au sein de chaque cadre d'emploi et en permettant de s'assurer du respect des plafonds retenus pour la fonction publique d'Etat.

TA Lille n°2210037 du 02.04.2024

POUR ALLER PLUS LOIN...

Une collectivité territoriale doit-elle respecter le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois correspondant aux corps équivalents dans la fonction publique d'Etat ?

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

FAQ DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire » du 03.10.2019

A titre indicatif, la circulaire du 5 décembre 2014 recommande de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C

Une collectivité territoriale doit-elle respecter les montants minimaux par grade fixés dans la fonction publique d'Etat ?

Les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de respecter les montants minimaux afférents à chaque grade prévu par les arrêtés interministériels. En effet, le principe de parité n'impose que le respect des montants plafonds (et non planchers) de l'Etat. Néanmoins, les collectivités territoriales sont libres d'instituer un montant maximal et un montant minimal d'IFSE par grade si elles le souhaitent.

FAQ DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire » du 03.10.2019

CAA Bordeaux n°22BX01932 du 27.02.2024

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, « le groupe 1 » devant être réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Circulaire du 5 décembre 2014 NOR : R D F F 1427139C relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire

Les employeurs territoriaux doivent nécessairement répartir, au sein des différents groupes, les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois, selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard de critères professionnels qu'ils doivent déterminer dans ce cadre.

FAQ DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire » du 03.10.2019

Les collectivités ne sont pas tenues par les critères fixés dans la fonction publique d'Etat. Ainsi, les employeurs locaux peuvent choisir de fixer leurs propres critères en fonction du contexte local. Néanmoins, ils peuvent également choisir de s'inspirer de ceux prévus dans la fonction publique d'Etat.

Ainsi, les critères professionnels permettant la répartition des fonctions occupées dans les différents groupes de fonction peuvent être les suivants :

- a) 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.

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

Il s'agit des compétences et des connaissances rattachées au poste et non à l'agent qui l'occupe. En effet, dans la répartition des postes dans les groupes, il convient de déterminer la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions inhérent au poste et non celle de l'agent affecté au poste.

c) 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.

Art. 2 – Décret n°2014-513 du 20.05.2014

Circulaire du 5 décembre 2014 NOR : RDFF1427139C relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire

ATTENTION : Les sujétions faisant déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre d'un 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.

Circulaire du 5 décembre 2014 NOR : RDFF1427139C relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire

Indépendamment des choix retenus par les collectivités territoriales, la répartition des fonctions entre les différents groupes de fonctions doit être réalisé selon un schéma simple et lisible afin de ne pas démultiplier les situations au sein de chacun de ces groupes.

- **Les critères d'octroi de l'IFSE**

Les critères d'attribution, définis par l'organe délibérant, permettent à l'autorité territoriale de fixer le montant du régime indemnitaire lors de l'attribution individuelle à chaque agent.

Art. 2 – Décret n° 91-875 du 06.09.1991

Les critères doivent donc être expressément prévus dans la délibération pour être applicables.

Art. L714-4 – Code général de la fonction publique

L'organe délibérant peut ainsi retenir que dans chaque groupe de fonctions, l'autorité territoriale s'appuiera sur la technicité, l'expertise ou la qualification de l'agent. 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 retenus comme critère d'octroi de l'IFSE.

Certains critères ne peuvent être retenus sous peine de dénaturer le dispositif.

Ainsi, le juge administratif a pu considérer que ne peut justifier une différence de traitement entre les agents :

EXEMPLES

- La date de recrutement des agents
- Des considérations budgétaires
TA Amiens n°2101772 du 21.04.2023
- La nature de l'emploi occupé (emplois permanents / emplois non permanents)
CAA Bordeaux n°20BX04112 du 15.12.2022
- La durée d'engagement ou la durée dans l'emploi
TA Nantes n°2106895 du 02.06.2022

FOCUS : la prise en compte de l'expérience professionnelle

Outre la définition de critères professionnels, l'IFSE induit également la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Celle-ci est définie par la circulaire du 5 décembre 2014 comme « *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 se distingue de l'ancienneté qui se matérialise par l'avancement. Également, elle se distingue de l'engagement et de la manière de servir pris en compte au titre du CIA.

Ainsi, l'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle acquise au cours de la carrière dès lors qu'elle se fonde sur des critères précis et objectifs permettant d'apprécier de manière individualisée la situation de chaque agent.

CAA Bordeaux n°20BX04113 du 15.12.2022

• Les critères d'octroi du CIA

Le CIA étant étroitement lié à l'entretien professionnel de l'agent, les collectivités territoriales peuvent tenir compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs en ce qui concerne son octroi.

Par ailleurs, la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail sont des critères pouvant rentrer en considération.

Les collectivités territoriales peuvent également tenir compte de :

- La connaissance du 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.

Ainsi, rien ne fait obstacle à ce que l'investissement collectif autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du CIA.

Circulaire du 5 décembre 2014 NOR : RDFS1427139C relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire

POUR ALLER PLUS LOIN...

La délibération précisant les critères d'attribution du CIA doit-elle être suffisamment précise ?

Le juge administratif a pu considérer qu'« en subordonnant le versement du CIA à la performance et aux résultats ainsi qu'à l'engagement professionnel et à la manière de servir des agents », la collectivité « n'a pas retenu des critères d'attribution de cette indemnité qui devraient être regardés comme insuffisamment précis, de tels critères correspondant au contraire à la finalité de l'indemnité en cause qui est de récompenser la valeur professionnelle des agents. Dans le cas d'espèce, la délibération visait le décret n°2014-1526 du 13.12.2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle dont l'article 4 définit les critères permettant d'apprécier cette valeur. »

CAA Bordeaux 20BX04112 du 15.12.2022

A contrario, le juge administratif a pu considérer que les collectivités territoriales ne peuvent décider :

EXEMPLE

- D'appliquer un CIA forfaitaire selon le grade/ service d'affectation
TA Polynésie française n°2200987 du 12.09.2023
- D'attribuer le CIA en fonction d'un critère général de présentéisme ou d'absentéisme (contraire au principe d'égalité)
CAA Versailles n°18VE04033 du 31.08.2020

FOCUS : le critère lié à l'assiduité/ l'absentéisme

La modulation du montant du CIA fondée sur un critère général d'assiduité de l'agent n'est pas possible car cela aurait pour conséquence d'instituer une prime, fondée sur le critère d'absence, dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'Etat. Par conséquent, cela serait contraire au principe de parité.

CAA Versailles, n°18VE04033 du 31.08.2020, CAA Versailles n°19VE00763 du 09.07.2021

En tout état de cause, l'assiduité ne peut pas être un critère « général » pour la détermination du CIA. Celle-ci doit être examinée à la lumière d'autres critères retenus par la délibération pour l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent, tels que : la réalisation des objectifs annuels, la disponibilité de l'agent, ses qualités managériales / relationnelles, etc.

En toute logique, l'assiduité va devenir un critère prépondérant si l'agent a beaucoup d'absences sur la période de référence. Dès lors, il apparaît possible d'exclure un agent du bénéfice du CIA si l'employeur n'a pas la possibilité d'évaluer sa valeur professionnelle.

Par exemple, un agent qui n'a aucune absence mais qui ne remplit pas tous ses autres objectifs ne peut pas avoir 100% du CIA. A contrario, un agent qui remplit tous ses objectifs mais qui présente quelques absences pourrait avoir 100% du CIA.

Au demeurant, une délibération peut parfaitement prévoir un abattement proportionnel à la durée de l'absence, si cette absence a un impact sur les autres critères

Circulaire DGAFP à l'Etat n°BCRF1031314C du 22.03.2011, point 2.2.1, p.3
CAA Paris, n°23PA02549 du 03.10.2024

E – La définition des plafonds applicables

Pour rappel, l'organe délibérant doit fixer le nombre de groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois éligibles. A l'intérieur de chaque groupe de fonctions, il fixe les montants plafonds applicables à l'IFSE et au CIA que l'autorité territoriale ne peut dépasser lors de l'attribution individuelle.

Les montants plafonds sont librement déterminés dans le respect du principe de parité. Ainsi, lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, **sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.**

Art. L714-5 – Code général de la fonction publique

Exemple :

Les plafonds applicables pour le corps équivalents des attachés territoriaux dans la fonction publique d'Etat sont les suivants :

Plafonds annuels (en euros)	Montants IFSE								Montants CIA			
	Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit				GP1	GP2	GP3	GP4
	GP1	GP2	GP3	GP4	GP1	GP2	GP3	GP4				
Attachés	36 210	32 130	25 500	20 400	22 310	17 205	14 320	11 160	6390	5670	4500	3600

L'organe délibérant est libre de déterminer les plafonds applicables à chacune des parts sans que la somme des deux parts (IFSE + CIA) dépasse le plafond global de 42 600 euros (36 210 + 6390 euros) pour les attachés sans logement à titre gratuit.

Par la suite, la répartition est librement fixée par l'organe délibérant sous réserve que la part CIA reste un complément et ne devient pas la part principale.

A titre de référence, la circulaire du 5 décembre 2014 recommande que le CIA n'excède pas :

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

Circulaire du 5 décembre 2014 NOR : RDFF1427139C relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire

POUR ALLER PLUS LOIN...

Une collectivité territoriale doit-elle respecter les montants minimaux par grade fixés dans la fonction publique d'Etat ?

Les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de respecter les montants minimaux afférents à chaque grade prévu par les arrêtés interministériels. En effet, le principe de parité n'impose que le respect des montants plafonds (et non planchers) de l'Etat. Néanmoins, les collectivités territoriales sont libres d'instituer un montant maximal et un montant minimal d'IFSE par grade si elles le souhaitent.

*FAQ DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire » du 03.10.2019
CAA Bordeaux n°22BX01932 du 27.02.2024*

- **Fixation d'un taux moyen**

L'article 2 du décret n°91-875 prévoit que l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe, dans les limites prévues à l'article 1er, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements.

Néanmoins, le juge administratif considère que la mise en place du RIFSEEP, institué par le décret du 20 mai 2014, seul applicable sur ce point, ne prévoit pas de référence à un taux moyen de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise. Par conséquent, une collectivité territoriale n'est pas tenue de préciser le taux moyen applicable.

CAA Nantes n°22NT00660 du 05.12.2023

F- La décision d'attribution individuelle par l'autorité territoriale

- **Le rôle de l'autorité territoriale**

L'autorité territoriale est seule compétente pour attribuer le régime indemnitaire dans les limites des règles fixées par la délibération.

Art 2 al 3 – Décret n° 91-875 du 06.09.1991

Elle est liée par les termes de la délibération. Ainsi, dans la limite des plafonds et des modalités de répartition fixées par délibération, l'autorité territoriale va attribuer le montant individuel du régime indemnitaire à chaque agent. Si la délibération peut fixer des critères d'attribution susceptibles de conditionner l'appréciation par l'autorité hiérarchique des attributions individuelles, elle ne peut pas directement en fixer les montants à verser aux agents.

CE 116273 du 22.03.93 – Commune de Guignen

- **L'étendue du pouvoir de l'autorité territoriale**

L'autorité territoriale n'est pas tenue d'attribuer un régime indemnitaire à un agent même s'il fait partie des agents potentiellement bénéficiaires, s'il ne satisfait pas aux critères d'attribution prévus dans la délibération.

CE 372434 du 29.12.2014

L'autorité territoriale ne peut réduire le montant d'une indemnité sur un critère autre que celui prévu par la délibération. A titre d'exemple, elle ne peut pas supprimer en totalité le montant d'une prime liée à des sujétions spéciales en raison du fait que l'agent refuse d'exécuter certaines tâches.

CAA Lyon 91LY00070 du 18.02.1992

En outre, lorsqu'une nouvelle délibération prévoit de nouvelles modalités de versement du régime indemnitaire, l'autorité territoriale est tenue de la respecter et d'appliquer le régime indemnitaire issu de cette dernière.

CE 304759 du 17.03.2010

Par ailleurs, elle ne peut pas motiver la diminution ou le refus de versement du montant du régime indemnitaire par une absence de crédits disponibles.

CE 304759 du 17.03.2010

CAA Nancy 19NC01720 du 17.11.2020

La décision de l'autorité territoriale

Si le texte précise bien qu'il appartient à l'autorité territoriale de fixer le montant individuel du régime indemnitaire, dès lors :

- pour les agents fonctionnaires titulaires et stagiaire, un arrêté d'attribution individuelle est nécessaire ;
- pour les agents contractuels de droit public, le contrat d'engagement et d'éventuels avenants doivent mentionner le régime indemnitaire ou renvoyer à un arrêté d'attribution individuelle

Par ailleurs, cette décision, ainsi que la délibération mettant en place le régime indemnitaire font partie de la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales, des établissements publics locaux et des établissements publics de santé.

Art. D1617-19 – Code général des collectivités territoriales Annexe I – Article rubrique 2 du personnel point 210223 - Code Général des Collectivités Territoriales

L'arrêté d'attribution individuelle à un agent ne fait pas partie des mesures faisant l'objet d'une obligation de motivation dès lors qu'une décision individuelle fixant le régime indemnitaire d'un agent n'est ni une sanction disciplinaire, ni une décision statuant sur un avantage constituant un droit.

Art. L211-2 – Code des relations entre le public et l'administration

CAA Toulouse n°22TL00400 du 23.01.2024

CAA Paris n°22PA04064 du 12.01.2024

Concernant le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir qui est apprécié lors de l'entretien professionnel.

Ainsi, l'autorité territoriale ne peut décider :

- D'attribuer le montant du CIA d'un agent de façon arbitraire, indépendamment de son entretien professionnel
TA Rennes n°2101158 du 14.09.2023
- D'attribuer le montant du CIA sur la base de constatations relatives à la valeur professionnelle qui n'apparaissent pas dans le compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent
TA Rouen n°2202823 du 20.02.2024
- De refuser le versement du CIA au motif que l'agent était en arrêt de travail durant la période au cours de laquelle devait avoir lieu son entretien professionnel
TA Dijon 2300282 du 04.07.2024

Remarque



Dans le cas où l'agent serait en arrêt de travail durant la période au cours de laquelle devait avoir lieu son entretien professionnel, l'administration peut :

- Retarder l'entretien professionnel
- A défaut d'entretien :
 - Échanger par visioconférence ou par téléphone
 - Notifier à l'agent des observations écrites

A l'inverse, l'autorité territoriale peut décider :

- De se fonder sur le « mode de communication contestataire » d'un agent ne participant pas à la création d'un « bon climat de travail en équipe » pour fixer son CIA à 0 euros dès lors que ces observations étaient indiquées dans le compte-rendu de l'entretien professionnel de l'agent.
TA Paris n°2100967 du 02.11.2023

G – Les conditions de réexamen de l'IFSE

Dans la fonction publique d'Etat, il est prévu que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

Art. 3 – Décret n°2014-513 du 20.05.2014

Circulaire RDFF1427139C du 05.12.2014

Cette obligation de réexamen est également applicable à la fonction publique territoriale.

A ce sujet, la DGCL a précisé que « **le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique**, toute réévaluation devant être, en tout état de cause, justifiée au regard des critères définis par la délibération, qui peut s'inspirer de ceux prévus par l'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la FPE.

FAQ DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire » du 03.10.2019

Toutefois, une collectivité peut, par exemple, choisir une fréquence de réexamen de l'IFSE distincte de celle prévue pour les agents de l'Etat ».

Le caractère non automatique concernant la revalorisation du montant de l'IFSE a été confirmé par le juge administratif.

CAA Bordeaux n°21BX03094 du 23.05.2023

CAA Douai n°20DA01743 du 21.10.2021

Ainsi, le réexamen peut se traduire, au regard des critères fixés, par :

- Une revalorisation du montant de l'IFSE
- Un montant inchangé de l'IFSE
- Une diminution du montant de l'IFSE

Dès lors, il convient de prévoir dans la délibération instituant les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la collectivité :

- Les critères de réexamen des montants
- La périodicité de ces réexamens

En conséquence, deux situations possibles :

- Si l'IFSE réexaminée doit être modifiée, la collectivité prendra un arrêté ou un avenant le cas échéant indiquant le montant de régime indemnitaire
- Si l'IFSE réexaminée n'est pas modifiée il n'y a pas lieu d'établir d'arrêté ou d'avenant

En pratique



Afin d'éviter tout risque contentieux, il conviendra de matérialiser dans un document écrit qu'il a été procédé à un réexamen de l'IFSE à une date donnée.



La diminution du régime indemnitaire en cas de faute disciplinaire ne fait pas partie de la liste des sanctions disciplinaires. Ainsi, la diminution de l'IFSE de l'agent ne doit pas résulter d'une volonté de l'administration de sanctionner l'agent au travers de la diminution de ses indemnités. En effet, cela constitue une sanction déguisée susceptible d'entraîner l'illégalité de l'acte devant le juge administratif

Art. L533-1 – Code général de la fonction publique

CAA Douai n°20DA01296 du 24.03.2022

H – La périodicité de versement du RIFSEEP

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux collectivités une périodicité particulière pour le versement du régime indemnitaire de leurs agents.

Par exemple, l'IFSE est versée mensuellement pour les agents de la fonction publique d'Etat. Néanmoins, les employeurs locaux sont libres de choisir un autre rythme de versement (mensuel, trimestriel, annuel etc).

FAQ DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire » du 03.10.2019

S'agissant de la périodicité du versement du CIA, le versement annuel du CIA (en une ou deux fractions) à l'État ne s'impose pas dans la Fonction Publique Territoriale. Ainsi, les collectivités territoriales définissent par délibération le choix de la périodicité du versement.

A titre indicatif, dans la fonction publique d'Etat, le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions. Afin de respecter l'esprit du texte, il convient de ne pas multiplier le nombre de fractions.

Art. 4 – Décret n°2014-513

I – Le maintien du régime indemnitaire antérieur à titre personnel

L'organe délibérant d'une collectivité peut décider de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficie un fonctionnaire territorial en application des dispositions réglementaires antérieures si ce montant est diminué :

- Soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'Etat servant de référence ;
- Soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont le fonctionnaire concerné est titulaire

Art. L714-8 – Code général de la fonction publique

Il résulte de ces dispositions que le maintien au profit d'un agent de son régime indemnitaire antérieur n'est qu'une faculté pour la collectivité territoriale et non une obligation.

CAA Bordeaux n°22BX01932 du 27.02.2024

Par ailleurs, l'agent territorial qui change d'employeur suite à une réorganisation territoriale (fusion de collectivités, délégation de compétences, transfert de compétences d'une commune à un EPCI etc.) peut se voir appliquer un maintien, à titre individuel, du régime indemnitaire qu'il percevait dans sa précédente collectivité, s'il est plus favorable.

Art. L5111-7 – Code général des collectivités territoriales

Art. L5211-4-1 – Code général des collectivités territoriales

Le code général des collectivités territoriales offre ainsi deux options à l'agent :

- Soit conserver son régime indemnitaire antérieur ainsi que les avantages acquis de l'ancienne entité
- Soit opter pour le régime indemnitaire de la nouvelle entité selon les modalités définies par délibération de cette dernière.

Il appartient ainsi à l'agent de déterminer le régime indemnitaire qui lui est le plus favorable.

ATTENTION : Ces dispositions visent à maintenir au même niveau le régime indemnitaire antérieur et non la rémunération de façon globale. Ainsi, le juge a indiqué qu'une collectivité ne pouvait compenser l'augmentation du traitement indiciaire d'un agent par une diminution équivalente de son régime indemnitaire de sorte à maintenir la rémunération de l'agent.

CAA Douai n°23DA00236 du 02.04.2024

III – La gestion du RIFSEEP

A – Les conditions de maintien ou de suppression du régime indemnitaire en cas d'absence

En cas d'absence d'un agent, les textes législatifs et réglementaires prévoient le sort du traitement indiciaire. En revanche, les conditions de maintien du versement du régime indemnitaire ne sont pas prévues dans un grand nombre de cas.

Il convient ainsi, dans le cadre de cette étude, de revenir sur les conditions de maintien ou de suppression du RIFSEEP selon les motifs d'absence.

• Absences en raison d'un service non fait

Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- Le traitement ;
- L'indemnité de résidence ;
- Le supplément familial de traitement ;
- Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Dès lors, le fonctionnaire placé en état d'absence irrégulière voit son régime indemnitaire légalement diminué pour tenir compte des jours d'absence injustifiée.

CE n°13975 du 19.06.1981

En l'absence de service fait, l'administration ne peut légalement prévoir que l'agent conserve l'intégralité de sa rémunération, notamment le régime indemnitaire dont il bénéficie.

CAA Lyon n°19LY03475 du 13.10.2021

Ce principe est également applicable en cas de grève de l'agent. En effet, le droit de grève ne fait pas obstacle au principe selon lequel l'absence de service fait donne lieu à une retenue sur rémunération.

Ainsi, le RIFSEEP est compris dans l'assiette de la retenue sur traitement pour cause de grève lors que celle-ci doit être calculée sur l'ensemble de la rémunération que l'agent perçoit au moment de la cessation de travail, c'est-à-dire le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités.

CE 11 juillet 1973 « Alliaume »

• Absences en raison d'un congé annuel, RTT ou jour de CET

Le fonctionnaire, en position d'activité, peut être placé en congé annuel, RTT ou jour de CET sous réserve des dispositions prévues pour chacun de ces congés.

Pour rappel, la position d'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Art. L512-1 – Code général de la fonction publique

Un arrêt du tribunal administratif a pu juger qu'une administration ne pouvait refuser l'attribution de la part « résultats » de la prime de fonctions et de résultats (PFR) en raison du placement de l'agent en congés au titre de son CET.

Compte tenu des similitudes de la PFR avec le RIFSEEP, il pourrait être considéré que la pose de congés au titre du CET ne priverait pas, de ce fait, l'agent de son IFSE et de son CIA.

TA Cergy-Pontoise n°2112447 du 09.01.2024

QE n°53691JO(AN) du 10.11.2009

Absences en raison d'une autorisation spéciale d'absence

Aucun texte ne prévoit le sort du régime indemnitaire en cas d'autorisation spéciale d'absence. Néanmoins, le juge administration s'est déjà prononcé en considérant que rien n'impose de maintenir le versement des avantages indemnitaires aux agents qui bénéficient d'autorisations d'absence pour événements familiaux.

CE n°274628 du 12.07.2006

Par ailleurs, le projet de décret sur les ASA (non paru à ce jour) prévoyait dans sa version du 25 juin 2020 que le temps d'absence occasionné par les autorisations spéciales d'absence est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à rémunération.

En conséquence, il appartient à l'organe délibérant de prévoir le sort du régime indemnitaire en cas d'autorisations spéciales d'absence.

- **Absences en raison d'un congé bonifié**

Lors d'un congé bonifié, l'agent continue de percevoir les primes et indemnités liées aux fonctions exercées (dont l'IFSE).

Art. 11 - Décret 78-399 du 20.03.1978

Guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique (2021) – DGAFP p25

- **Absences en raison d'une mesure disciplinaire**

Absences en raison d'une exclusion temporaire de fonctions ou d'une mesure de suspension

La suspension

Concernant le maintien du régime indemnitaire en cas de suspension, il convient de distinguer la situation des agents contractuels et des fonctionnaires.

En effet, à la différence du fonctionnaire, il semble que l'agent contractuel suspendu conserve son régime indemnitaire.

Cette distinction semble apparaître au regard des différences de terminologie concernant les dispositions relatives aux fonctionnaires et les dispositions relatives aux agents contractuels.

Ainsi, le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Il semble sous réserve de l'interprétation du juge, que les primes et indemnités ne peuvent pas lui être versées pendant la période de suspension.

Art. L531-1 – Code général de la fonction publique

CAA Marseille n°00MA01794 du 16.11.2004

Pour les contractuels, l'article 36 A du décret n°88-145 dispose que l'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Or, le terme de rémunération englobe celui du régime indemnitaire.

Art. 36 A – Décret n°88-145 du 15.02.1988

L'exclusion temporaire de fonctions

L'exclusion temporaire de fonctions est privative de toute rémunération. Par conséquent, aucun régime indemnitaire ne peut être versé en cas d'application de la sanction.

Art. L533-3 – Code général de la fonction publique

Art. 36-1 – Décret n°88-145 du 15.02.1988

• Absences en raison d'un congé pour raisons de santé

Pour rappel, bien que la mise en place du régime indemnitaire relève de la compétence exclusive des organes délibérants, il ne peut pas être plus favorable que celui prévu pour les agents de la fonction publique d'Etat.

Art. L714-4 – code général de la fonction publique

Art. 1^{er} lalinéa 1 du décret n°91-875

La DGCL a rappelé ce principe dans sa FAQ sur le RIFSEEP du 03.10.2019 en indiquant que les conditions de versement du régime indemnitaire en cas de maladie ne peuvent être plus favorable que celui des agents de la fonction publique d'Etat. Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation.

Dans la fonction publique d'Etat (FPE) :

Congés pour raisons de santé	Sort du régime indemnitaire dans la FPE
Congé de maladie ordinaire	Suit le sort du traitement
Congé de longue maladie/Congé de grave maladie	Maintien du RIFSEEP à 33% la première année, 60% les deux années suivantes
Congé de longue durée	Pas de maintien du régime indemnitaire
CITIS/CIIS/ Accident de service – Maladie professionnelle	Suit le sort du traitement

Art. 1 - Décret n°2010-997 du 26.08.2010

Remarque



Suite au décret n°2024-641 du 27 juin 2024, les droits à rémunération statutaire ont été revus à la hausse au sein de la fonction publique d'Etat à compter du 1^{er} septembre 2024.

L'organe délibérant peut, s'il le souhaite, prendre en compte les modifications intervenues afin de faire évoluer les conditions d'attribution du RIFSEEP en cas de congé de longue maladie/congé de grave maladie. Le cas échéant, la délibération ne peut avoir une portée rétroactive.

Néanmoins, l'agent bénéficiant d'un congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien, conserve le bénéfice des primes et indemnités qui avaient été maintenues durant ce congé initial au sein de la fonction publique d'Etat.

Art. 2 – Décret n°2010-997 du 26.08.2010

Ainsi, l'organe délibérant **peut** prévoir que l'agent conserve ses primes et indemnités malgré la régularisation du CMO en CLM.

EXEMPLE

Un agent bénéficie d'un an de congé de maladie ordinaire puis d'un congé de longue maladie. La 1^{ère} année de congé de maladie ordinaire est requalifiée en congé de longue maladie. Pendant le congé de maladie ordinaire il a perçu son régime indemnitaire en totalité pendant 3 mois, puis pour moitié pendant 9 mois.

Bien que cette 1^{ère} année soit requalifiée en congé de longue maladie pendant laquelle il peut percevoir au maximum 33% de son régime indemnitaire, il est interdit de lui demander le remboursement des primes et indemnités qu'il a perçu pendant le congé de maladie ordinaire si la délibération le prévoit.

Par la suite, l'organe délibérant peut donc fixer des conditions de maintien du versement du régime indemnitaire qu'il souhaite tout en respectant celles prévues dans la fonction publique d'Etat par le décret n° 2010- 997. Il peut donc :

- suspendre en totalité le versement du régime indemnitaire pendant les congés précités ;
- maintenir dans des proportions inférieures à celles de la fonction publique d'Etat, le versement du régime indemnitaire pendant les congés précités ;
- maintenir le versement du régime indemnitaire dans des conditions identiques à la fonction publique d'Etat.

A défaut de précision de maintien du versement du régime indemnitaire dans la délibération, **celui-ci devra être suspendu dès le 1er jour d'absence.**

A titre d'illustration, le juge administratif a déjà admis que la perte du bénéfice du CIA dès sept jours d'absence pour maladie n'était pas manifestement disproportionnée dans la perspective de lutter contre l'absentéisme des agents.
[CAA Paris n°23PA03936 du 24.10.2023](#)

Remarque



L'organe délibérant peut prévoir les conditions de maintien ou de suppression du régime indemnitaire en cas d'absence. Néanmoins, il ne peut instituer de critère d'absentéisme ou de présentéisme en ce qui concerne l'octroi du CIA.

[CAA Versailles n°18VE04033 du 31.08.2020](#)

La journée de carence

Depuis le 1er janvier 2018, les agents publics, fonctionnaires et contractuels de droit public, placés en congé de maladie ordinaire ne perçoivent plus leur rémunération au titre du 1er jour de ce congé, hormis le supplément familial de traitement. Le régime indemnitaire ne doit donc pas être versé lors du jour de carence.

[Art. L822-27 – Code général de la fonction publique](#)

[Art 115 – Loi n°2017-1837 du 30.12.2017](#)

En cas de récurrence de non transmission d'un arrêt de travail plus de 48 heures après son établissement

Sous réserve pour l'employeur d'avoir respecté la procédure prévue à l'article 15 du décret n° 87-602, dès lors que l'agent fait parvenir un nouvel arrêt de travail au-delà de 48 heures suivant son établissement et que la période des 24 mois suivant l'établissement du 1er arrêt de travail considéré n'a pas expiré, sa rémunération est réduite de moitié, y compris s'il est à demi-traitement.

Parmi les éléments de rémunération qui font l'objet de cette réduction figure les primes et indemnités sauf :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- **la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et le la manière de servir**
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique

En conséquence, le complément indemnitaire annuel ne semble pas pouvoir faire l'objet d'une réduction pour ce motif.

Art. 15 – Décret n°87-602

En cas de non présentation à un contrôle médical auprès d'un médecin agréé

Sous réserve pour l'employeur d'avoir informé l'agent en amont de la visite de ce risque et d'avoir respecté l'ensemble de la procédure de convocation à une contre-visite, l'agent qui se soustrait volontairement et sans motif valable à un contrôle encourt la suspension du versement de sa rémunération, y compris des primes et indemnités.

Art. 15 – Décret n° 87-602 du 30.07.1987

• Absences en raison d'un congé lié aux responsabilités parentales

L'article L714-6 du code général de la fonction publique prévoit que le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales mentionnés au chapitre Ier du titre III du livre VI du code général de la fonction publique, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Les congés visés par cet article sont :

- Le congé de maternité
- Le congé de naissance
- Le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption
- Le congé d'adoption
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

La DGCL précise dans sa FAQ relative au RIFSEEP que : « Cette dernière précision signifie que ne doit être évalué que les résultats et la manière de servir de l'agent sur les seules périodes travaillées et non que le montant d'un élément de rémunération modulable lié à l'engagement professionnel pourrait être réduit à due proportion des durées de congés. »

Ainsi, le complément indemnitaire annuel ne peut être réduit à due proportion des durées de ces congés. La modulation peut être uniquement fondée sur les périodes travaillées en fonction de la manière de servir.

Les congés pour événements familiaux non visés par l'article L714-6 du code général de la fonction publique ne donne pas droit au bénéfice du régime indemnitaire pendant ces périodes.

Il s'agit :

- Du congé de solidarité familiale
- Du congé de proche aidant
- Du congé de présence parentale

En effet, les agents placés en congé de solidarité familiale, de proche aidant ou de présence parentale ne sont pas rémunérés durant ces congés.

Art. L633-3, L634-3 et L632-3 – Code général de la fonction publique

Art. 14-3 I, 14-4 I et 14-2 I – Décret n°88-145

• Absences en raison du droit à la formation

Formation professionnelle

Les agents participant à une action de formation pendant leur temps de service bénéficient du maintien de leur rémunération.

Art. 3 – Décret n°2007-1845 du 26.12.2007

Selon le juge administratif, cette garantie de rémunération caractérise une volonté de ne pas dissuader les fonctionnaires de s'engager dans une démarche de formation à raison d'une perte de rémunération qu'ils seraient amenés à subir.

Ainsi, un agent semble bénéficier du maintien de son régime indemnitaire lorsqu'il suit une formation durant le temps de service.

CAA Bordeaux n°16BX01763 du 24.09.2018 (par analogie)

Compte personnel de formation

Les actions de formation au titre du CPF ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail. Ainsi, l'agent conserve sa rémunération dans cette hypothèse.

Art. L422-9 – Code général de la fonction publique

Congé de formation professionnelle

Pendant les douze premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

Art. 12 – Décret n°2007-1845 du 26.12.2007

Le maintien du régime indemnitaire n'étant pas prévu par le texte, les agents en congé de formation ne semblent pas pouvoir conserver leur régime indemnitaire durant cette période.

Congé de transition professionnelle

En vertu du principe de parité, l'organe délibérant peut prévoir le maintien du régime indemnitaire des agents en congé de transition professionnelle dans la limite de 80%.

Art. 10 – Décret n°2019-1441

Autres situations

L'agent conserve le bénéfice de son régime indemnitaire pendant :

- Le congé pour bilan de compétences
- Le congé pour validation des acquis de l'expérience
- Le bilan de parcours professionnel (lorsque réalisé sur le temps de service de l'agent)
- Les périodes d'immersion professionnelle

Art. 23 et Art. 30 – Décret n°2007-1845 du 26.12.2007

Art. 12 – Décret n°2022-1043 du 22.07.2022

Art. 9 à 12 – Décret n°2022-1043 du 22.07.2022

B – Le régime indemnitaire et la carrière

• En cas d'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est lié à l'ancienneté de l'agent et pour certains cadres d'emplois en fonction de la valeur professionnelle et selon des modalités de contingentement. Il n'implique pas un changement de fonction. Il se traduit uniquement par une augmentation du traitement, il n'a pas d'incidence sur le régime indemnitaire.

Art. L 522-2, L522-3 et L522-10 – Code général de la fonction publique

- **En cas d'avancement de grade**

Lorsqu'un agent remplit les conditions pour avancer de grade et que l'autorité territoriale souhaite le nommer par ce dispositif, l'agent doit accepter l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.

Art L. 522-29 – Code général de la fonction publique

Par voie de conséquence, et notamment pour les primes liées aux fonctions aux sujétions, le régime indemnitaire de l'agent doit être revu.

Ainsi, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Art.3 – Décret n°2014-513

- **En cas de promotion interne**

Tout comme pour l'avancement de grade, la promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi du cadre d'emplois supérieur. L'agent qui sera promu devra effectuer les missions afférentes à son nouveau cadre d'emplois et grade telles que mentionnées dans les statuts particuliers.

En conséquence, le régime indemnitaire de l'agent précité semble devoir évoluer lorsqu'il est promu via la promotion interne et plus particulièrement pour les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions ou attribuées pour certaines fonctions.

C – Le régime indemnitaire en cas de mobilité

Il convient de rappeler ici que le régime indemnitaire n'est pas un droit acquis aux agents. Par conséquent, le régime indemnitaire peut être amené à évoluer en cas de mobilité.

- **En cas de changement d'affectation interne**

Le changement d'affectation n'a pas d'incidence sur les éléments obligatoires de sa rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement). Cependant, s'agissant du régime indemnitaire, son montant peut être modifié du fait des nouvelles fonctions occupées.

CAA LYON 19LY01838 du 15.04.2021

Néanmoins, une délibération peut prévoir le maintien de l'IFSE pour tout agent changeant de groupe de fonctions. En effet, l'IFSE a pour objet de prendre en compte l'expérience professionnelle accumulée par l'agent dans ses précédentes fonctions si celle-ci est plus favorable.

CAA Bordeaux n°20BX04113 du 15.12.2022

- **En cas de mutation**

En cas de mutation, l'agent bénéficie du régime indemnitaire mise en place par son employeur d'accueil. Il ne peut pas exiger que le montant de régime indemnitaire qu'il percevait dans sa collectivité d'origine lui soit maintenu.

- **En cas de détachement**

Le fonctionnaire détaché est soumis aux dispositions régissant son emploi de détachement, il ne peut pas prétendre au maintien du régime indemnitaire perçu dans sa collectivité d'origine mais peut bénéficier de celui de son employeur d'accueil.

Art. L513-3 – Code général de la fonction publique

- **En cas d'intégration directe**

L'intégration directe permet à un fonctionnaire titulaire de changer de corps ou de cadre d'emplois dans le cadre d'une mobilité sans détachement préalable. Il est donc soumis directement aux règles de son corps ou cadre d'emplois d'accueil, il ne peut pas prétendre au maintien du régime indemnitaire perçu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine mais peut bénéficier de celui de son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

- **En cas de mise à disposition**

Le fonctionnaire mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration ou son établissement d'origine. Pendant la mise à disposition il perçoit donc le régime indemnitaire de son administration d'origine.

Art. L512-6 – Code général de la fonction publique

Art. 9 alinéa 1 – Décret n° 2008-580 du 18.06.2008

A retenir



L'organisme d'accueil a la possibilité de verser un complément de rémunération dûment justifié au vu de la situation de son propre personnel. Dans ce cas, la convention de mise à disposition précise la nature

du complément de rémunération dont peut bénéficier l'agent mis à disposition.

Art. 9 alinéas 2 et 3 – Décret n°2008-580 du 18.06.2008

- **En cas de reclassement pour inaptitude physique**

Aucune disposition relative au reclassement pour inaptitude physique n'indique le sort du régime indemnitaire dans ce cas. Toutefois, le reclassement pour inaptitude physique pouvant être réalisé par le concours, le détachement et l'intégration directe, il semble que les règles relatives à ces dispositifs en matière de régime indemnitaire s'appliquent.

Art. L826-2 à L826-9 – Code général de la fonction publique

D – Le régime indemnitaire et autres situations administratives

- **La disponibilité**

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. En position de disponibilité, l'agent cesse de percevoir une rémunération puisqu'il n'effectue aucun service, il ne peut donc pas prétendre au versement du régime indemnitaire pendant cette période.

Art. L514-1, L 711-1 et L712-1 – Code général de la fonction publique

Il n'existe aucune dérogation à ce principe concernant la disponibilité d'office pour raisons de santé. Ainsi, l'agent cesse de percevoir son régime indemnitaire dans cette position.

Lors de la réintégration de l'agent à l'issue de la période de disponibilité, l'agent n'a pas la garantie de bénéficier du même montant du RIFSEEP que celui accordé avant sa période de disponibilité.

En effet, les agents publics ne bénéficient pas d'un droit acquis au maintien du régime indemnitaire

CE n°270487 du 27.06.2005

POUR ALLER PLUS LOIN...

Une collectivité territoriale doit-elle verser le régime indemnitaire à un agent en disponibilité à titre conservatoire ?

Pour rappel, lorsqu'un fonctionnaire a épuisé ses droits à maladie à la suite d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, il est placé en disponibilité à titre conservatoire dans l'attente de l'avis du conseil médical.

Pendant cette période, l'agent bénéficie du maintien de son demi-traitement. Néanmoins, les textes ne prévoient pas le maintien du régime indemnitaire pendant ces périodes. Par ailleurs, dans la fonction publique d'Etat, aucune disposition ne prévoit le maintien du régime indemnitaire en cas de disponibilité à titre conservatoire. En effet, le décret n° 2010-997 est silencieux sur ce point.

Par conséquent, une collectivité ne semble pas devoir verser de régime indemnitaire à un agent en disponibilité à titre conservatoire.

- **Le congé parental**

L'agent en congé parental est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. Dès lors, l'agent cesse de percevoir une rémunération puisqu'il n'effectue aucun service, il ne peut donc pas prétendre au versement du régime indemnitaire pendant cette période.

Art. L515-1 – Code général de la fonction publique

- **La période préparatoire au reclassement (PPR)**

Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

Art. L826-2 – Code général de la fonction publique

Art. 2-1 alinéa 3 – Décret n°85-1054 du 30.09.1984

L'attribution d'un régime indemnitaire est laissée à la libre appréciation de l'employeur, à l'exclusion des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions (NBI, heures supplémentaires...).

Fiche n° 4 – Circulaire n° 19-005296-D du 30.07.2019

FAQ relative à la mise en œuvre de la PPR sur le site internet de la Direction Générale des Collectivités Territoriales – point 9

Avant l'intervention du décret n°2022-632 du 22 avril 2022, la DGAFP et la DGCL excluaient l'obligation pour l'employeur de maintenir le régime indemnitaire pendant la période préparatoire au reclassement.

Note d'information DGAFP n°19-005296-D du 30 juillet 2019

FAQ DGCL « Le droit à rémunération et les droits sociaux »

Depuis le 1^{er} mai 2022, le versement intégral des primes et indemnités durant la PPR est garanti aux agents de l'Etat. Par conséquent, en vertu du principe de parité, une délibération peut prévoir le maintien du régime indemnitaire pendant la PPR.

Art. 1^{er} – Décret n°2021-997 du 26.08.2010

- **Le surnombre**

L'agent maintenu en surnombre demeure en position d'activité.

QE n°33142 JO AN du 29.01.1996

L'agent en surnombre ne peut pas percevoir de régime indemnitaire lié à l'exercice effectif des fonctions si l'autorité administrative ne lui confie pas la réalisation de missions pour son compte.

CAA Douai 4 mars 2010 n°08DA00368

CAA Marseille 5 avril 2005 n°00MA00861

Dans le cas inverse, si la collectivité confie des missions en rapport avec le grade de l'agent pendant la période de surnombre, il pourrait bénéficier du régime indemnitaire.

A retenir



A noter que les textes ne précisent pas s'il est possible de confier des missions à un agent en surnombre. Il n'y a pas de jurisprudence sur ce point précis. Néanmoins, il nous semble possible de confier à un agent en surnombre des missions en rapport avec son grade. Cette possibilité doit être utilisée avec circonspection, il ne s'agit pas de combler un besoin pérenne, cela ne doit pas correspondre au comblement d'un besoin permanent.

E – Le régime indemnitaire et le droit syndical

- **En cas de décharge d'activité totale ou de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale**

L'agent, totalement déchargé de fonction ou mis à disposition, conserve le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'être déchargé (au taux qu'il percevait effectivement), à l'exception de celles :

- Représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent ;
- Liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois ;
- Liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois
- Tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci. Les fractions non échues à la date de la décharge d'activité de service ne font pas l'objet de versement à l'agent, qui n'est pas tenu de rembourser celles perçues avant cette date ;
- Soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée une fois le délai d'attribution expiré.

Il se voit également attribuer le montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois relevant de la même autorité de gestion pour les primes et indemnités modulées en fonction de l'engagement professionnel ou de la manière de servir (Exemple : la part du CIA)

Si l'activité syndicale lui fait perdre l'attribution d'un logement de fonction, l'agent bénéficie des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

Art. 7 – Décret n°2017-1419 du 28.09.2017

Par ailleurs, l'intéressé se voit appliquer :

- Les évolutions du régime indemnitaire servi aux agents du même cadre d'emplois, relevant de la même autorité de gestion, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui précédemment occupé sous réserve que ces évolutions lui soit favorable ;
- Les évolutions du régime indemnitaire postérieures à son activité syndicale (création ou suppression d'une prime) sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment. Lorsque cette évolution du régime indemnitaire implique la suppression concomitante d'une prime ou d'une indemnité, celle-ci cesse d'être versée à l'agent.

A défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité de gestion.

Art. 8 – Décret n°2017-1419 du 28.09.2017

- **A la fin de la décharge d'activité totale ou de la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale**

L'agent est réintégré dans un emploi et perçoit les primes et indemnités attachées à cet emploi.

Il bénéficie d'un montant indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité de gestion occupant un emploi comparable au sien, dans les limites des plafonds réglementaires.

Ce montant cesse d'être versé dès lors que son bénéficiaire change de fonctions.

Art. 10 – Décret n°2017-1419 du 28.09.2017

- **Pour les agents déchargés de service ou mis à disposition partiellement pour une quotité comprise entre 70% et 99% d'un temps complet**

Ils ont droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à leur grade ou aux fonctions qu'ils continuent d'exercer.

Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

Art. 12 – Décret n°2017-1419 du 28.09.2017

- **Pour les agents déchargés de service ou mis à disposition partiellement pour une quotité inférieure à 70% d'un temps complet**

Les agents déchargés de service ou mis à disposition partiellement pour une quotité inférieure à 70% d'un temps complet ne bénéficient pas des dispositions du décret n°2017-1419.

Néanmoins, antérieurement aux dispositions du décret n°2017-1419, le juge administratif avait estimé que : le fonctionnaire en décharge partielle de service a droit, durant l'exercice de son mandat, au versement, sur la base d'un temps plein, des primes et indemnités qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer et ce, au taux effectivement constaté.

CE n°295039 du 07.07.2008

CE n°344801 du 27.07.2012

Il n'existe pas, à notre connaissance, de jurisprudences portant sur des faits postérieurs à l'intervention du décret n°2017-1419.

Dès lors et dans le silence des textes, il semble plus prudent de continuer à appliquer la jurisprudence du Conseil d'Etat, impliquant que le bénéficiaire d'une décharge partielle de service a droit à l'ensemble des primes et indemnités qui lui sont attribuées au titre des fonctions qu'il continue d'exercer, au taux déterminé pour des fonctions effectivement exercées appliqué sur la base d'un temps plein.

Par conséquent, les agents déchargés de service partiellement pour une quotité inférieure à 70% semblent bénéficier du maintien intégral de leur RIFSEEP.

E – Tableau récapitulatif du sort du RI en cas d'absence et/ou selon les situations administratives

Motif de l'absence et/ou situation administrative de l'agent	Sort du RIFSEEP	Observations
Congés annuels, RTT et jours CET	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
Congés bonifiés	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
Absence de service fait	Pas de maintien du RIFSEEP	Absence de rémunération en l'absence de service fait
ASA	A définir par l'organe délibérant	CE n°274628 du 12.07.2006
La suspension	Fonctionnaires : pas de maintien du RIFSEEP Contractuels : Maintien du RIFSEEP	Réglementation différente entre les contractuels et les fonctionnaires
Exclusion temporaire de fonctions	Pas de maintien du RIFSEEP	-
Congé de maladie ordinaire	Suit le sort du traitement dans la FPE	L'organe délibérant est libre de déterminer le sort du RI dans la limite de ce qui est prévue à la FPE
Congé de longue maladie/ Congé de grave maladie	Maintien du RIFSEEP à 33% la 1 ^{ère} année, 60% les deux années suivantes dans la FPE	L'organe délibérant est libre de déterminer le sort du RI dans la limite de ce qui est prévue à la FPE
Congé de longue durée	Pas de maintien du RIFSEEP à la FPE	Pas de maintien possible en raison du principe de parité
CITIS/CIIS/ Congé AT-MP	Suit le sort du traitement dans la FPE	L'organe délibérant est libre de déterminer le sort du RI dans la limite de ce qui est prévue à la FPE
Journée de carence	Pas de maintien du RIFSEEP	-
En cas de récurrence de non transmission d'un arrêt de travail plus de 48h après son établissement	IFSE réduit de moitié CIA ne peut être réduit pour ce motif	Sous réserve d'avoir respecté la procédure prévue à l'article 15 du décret n°87-602
Non présentation à un contrôle médical auprès d'un médecin agréé	Suspension du RIFSEEP	Sous réserve d'avoir informé l'agent du risque de non présentation à une convocation

Congé de maternité	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
Congé d'adoption	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
Congé de naissance	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
Congé de paternité	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
Congé de solidarité familiale	Pas de maintien du RIFSEEP	Congé sans rémunération
Congé de proche aidant	Pas de maintien du RIFSEEP	Congé sans rémunération
Congé de présence parentale	Pas de maintien du RIFSEEP	Congé sans rémunération
Formation professionnelle	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
CPF	Maintien du RIFSEEP si formation pendant le temps de service	Maintien obligatoire
Congé de formation professionnelle	Pas de maintien du RIFSEEP	Congé avec indemnité spécifique
Congé de transition professionnelle	Maintien du RIFSEEP à 80% dans la FPE	L'organe délibérant est libre de déterminer le sort du RI dans la limite de ce qui est prévue à la FPE
Congé pour bilan de compétences	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
Congé pour VAE	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
Bilan parcours professionnel	Maintien du RIFSEEP si effectué sur le temps de service	Maintien obligatoire
Les périodes d'immersion professionnelle	Maintien du RIFSEEP	Maintien obligatoire
Période préparatoire au reclassement	Maintien du RIFSEEP dans la FPE	L'organe délibérant est libre de déterminer le sort du RI dans la limite de ce qui est prévue à la FPE
Temps partiel thérapeutique	Maintien du RIFSEEP dans la FPE	L'organe délibérant est libre de déterminer le sort du RI dans la limite de ce qui est prévue à la FPE
Disponibilité/ congé sans rémunération	Pas de maintien du RIFSEEP	Aucune rémunération n'est maintenue
Disponibilité à titre conservatoire	Pas de maintien du RIFSEEP	Conservation du demi-traitement uniquement
Congé parental	Pas de maintien du RIFSEEP	Aucune rémunération n'est maintenue
Surnombre	Pas de maintien du RIFSEEP sauf si réalisation de missions	CAA Douai n°08DA00368 du 04.03.2010
Changement d'affectation	Réévaluation du RIFSEEP possible	Selon les termes de la délibération
Mutation externe	RIFSEEP de l'employeur d'accueil	Le montant du RIFSEEP antérieur n'est pas garanti
Détachement	Selon dispositions régissant l'emploi d'accueil	Il ne peut prétendre au RIFSEEP antérieur
Intégration directe	Soumis aux règles pour son cadre d'emplois d'accueil	Il ne peut prétendre au RIFSEEP antérieur

Mise à disposition	Maintien du RIFSEEP par l'employeur d'origine	Complément de rémunération possible par l'organisme d'accueil
Reclassement pour inaptitude physique	Règles en matière de détachement ou d'intégration directe s'appliquent selon le mode de reclassement	-
Avancement d'échelon	Aucune incidence sur le RIFSEEP	-
Avancement de grade	RIFSEEP revu selon le nouvel emploi correspondant au nouveau grade	Selon les termes de la délibération
Promotion interne	RIFSEEP revu selon le nouvel emploi correspondant au nouveau cadre d'emplois	Selon les termes de la délibération
Décharge syndicale ou MAD quotité < 70%	Maintien du RIFSEEP	Droit au versement sur la base d'un temps plein
Décharge syndicale ou MAD quotité entre 70 et 99%	Maintien du RIFSEEP	Droit au versement sur la base d'un temps plein
Décharge syndicale ou MAD totale	Maintien du RIFSEEP	Maintien IFSE au taux qu'il percevait avant d'être en DAS ou MAD Attribution CIA selon montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois relevant de la même autorité de gestion
Réintégration suite à MAD ou DAS totale	RIFSEEP attachée à l'emploi suite à réintégration	Il bénéficie d'un montant indemnitaire équivalent à la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité et occupant un emploi comparable