

12/2021

#### Références :

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - article 88 (JO du 27.01.1984)

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO du 22.05.2014)

Décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 (JO du 13.06.2015)

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (JO du 07.09.1991)

Circulaire Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique et du secrétaire d'État chargé du budget NOR RDFS1427139C du 5 décembre 2014

Circulaire Préfectorale du 14 avril 2017

## INTRODUCTION

Compte tenu du principe de parité en matière indemnitare, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitare dans la fonction publique territoriale, et son tableau annexé instituant les équivalences entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de l'État, rend possible la transposition du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale, au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'État correspondants.

Le RIFSEEP et son achèvement conduisent à créer un régime indemnitare commun à chaque cadre d'emplois et filière, sauf exceptions, et répond à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitare en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente.

Également, en plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, le RIFSEEP tend résolument à la valorisation des fonctions exercées par les agents, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.

Les montants et groupes de fonctions par cadres d'emplois figurent en page n° 9 de cette circulaire.

## LE CHAMP D'APPLICATION

### Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est institué au profit des fonctionnaires de l'État relevant de la loi du 11 janvier 1984.

☞ Décret 2014-513 du 20.05.2014 - art 1

Au sein de la fonction publique territoriale, le RIFSEEP s'applique compte tenu du principe de parité, selon lequel le régime indemnitare alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes et au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales.

☞ Décret 91-875 du 06.09.1991 - art 1

L'annexe au décret territorial fixe par cadre d'emplois les corps de référence de l'État, considérés comme équivalents. Ainsi dès lors qu'un arrêté ministériel prévoit l'attribution de ce régime indemnitaire à un corps de l'État, il peut être transposé au cadre d'emplois équivalent.

Sous cette réserve de parité, peuvent percevoir le RIFSEEP au sein de la Fonction Publique Territoriale :

- Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires),
- Les agents contractuels. L'attribution du RIFSEEP aux agents contractuels doit néanmoins être expressément prévue par voie de délibération.

Liste des grades concernés :

Administrateur	Arrêté ministériel du 29/06/2015
Attaché	Arrêté ministériel du 03/06/2015
Secrétaire de Mairie	Arrêté ministériel du 03/06/2015
Rédacteur	Arrêté ministériel du 19/03/2015
Adjoint administratif	Arrêté ministériel du 20/05/2014
Conseiller socio-éducatif	Arrêté ministériel du 23/12/2015
Assistant socio-éducatif	Arrêté ministériel du 23/12/2019
Agent Social	Arrêté ministériel du 20/05/2014
ATSEM	Arrêté ministériel du 20/05/2014
Educateur des APS	Arrêté ministériel du 19/03/2015
Opérateur des APS	Arrêté ministériel du 20/05/2014
Animateur	Arrêté ministériel du 19/03/2015
Adjoint d'animation	Arrêté ministériel du 20/05/2014
Agent de maîtrise	Arrêté ministériel du 28/04/2015
Adjoint technique	Arrêté ministériel du 28/04/2015
Adjoint du patrimoine	Arrêté ministériel du 30/12/2016
Conservateur du Patrimoine	Arrêté ministériel du 7/12/2017
Conservateur de Bibliothèques	Arrêté ministériel du 14/05/2018
Attaché de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	Arrêté ministériel du 14/05/2018
Bibliothécaire	Arrêté ministériel du 14/05/2018
Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	Arrêté ministériel du 14/05/2018
Ingénieur en Chef	Arrêté ministériel du 14/02/2019
Médecin	Arrêté ministériel du 13/07/2018
Ingénieur	Arrêté ministériel du 26/12/2017
Technicien	Arrêté ministériel du 7/11/2017
Educateur de jeunes enfants	Arrêté ministériel du 17/12/2018
Moniteur-éducateur et intervenant familial	Arrêté ministériel du 31/05/2016
Psychologue	Arrêté ministériel du 23/12/2019
Sage-femme	Arrêté ministériel du 23/12/2019
Cadre de santé infirmier et technicien paramédical	Arrêté ministériel du 23/12/2019
Cadre territorial de santé paramédical	Arrêté ministériel du 23/12/2019
Puéricultrice cadre de santé	Arrêté ministériel du 23/12/2019
Puéricultrice	Arrêté ministériel du 23/12/2019
Infirmier en soins généraux	Arrêté ministériel du 23/12/2019
Infirmier	Arrêté ministériel du 31/05/2016
Auxiliaire de puériculture	Arrêté ministériel du 20/05/2014
Auxiliaire de soins	Arrêté ministériel du 20/05/2014
Technicien paramédical	Arrêté ministériel du 31/05/2016
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	Arrêté ministériel du 3/06/2015
Conseiller des APS	Arrêté ministériel du 23/12/2019
Professeur d'enseignement artistique	En attente
Assistant d'enseignement artistique	En attente

Les agents de la filière Police Municipale (catégories A, B et C) ainsi que les Gardes-champêtres et les Sapeurs Pompiers Professionnels ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

## Les composants du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables:

- d'une part, une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience,
- d'autre part, une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Cependant l'instauration de ces **deux parts est obligatoire**. Les emplois doivent être inscrits au tableau des effectifs. Les montants plafonds doivent être prévus pour des temps complets : le prorata sera effectué lors du versement.

Remarque

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale en précisant que **la somme des 2 parts ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État pris en référence**.

### A – L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE constitue une part fixe de régime indemnitaire dont le montant est déterminé :

- compte tenu des fonctions exercées par l'agent,
- de son expérience professionnelle.

Ainsi, le montant octroyé est fixé selon le niveau de responsabilité, de technicité, d'expertise, d'expérience ou qualification requise à l'exercice des fonctions.

La circulaire ministérielle précise la notion d'expérience professionnelle, et considère qu'elle est liée à la « connaissance acquise par la pratique », et doit être distinguée de la manière de servir et de la valorisation de l'engagement professionnel.

☞ Circulaire Ministère de la décentralisation et de la fonction publique - Ministère des finances et des comptes publics NOR RDF1427139C du 05.12.2014

Pour déterminer le socle indemnitaire alloué à chaque agent, les fonctions occupées par les agents sont réparties dans des groupes au regard de critères professionnels.

Le montant d'IFSE octroyé à chaque fonctionnaire est donc calibré en fonction des situations individuelles, selon les fonctions et le groupe dans lequel il est classé.

Au sein de la fonction publique d'État, les critères dégagés sont les suivants :

☞ Décret 2014-513 du 20.05.2014 - art 2

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.</b><br/>Il s'agit là de cibler les postes comportant l'exercice de responsabilités, d'encadrement d'une équipe ou de pilotage de projets.</li></ul>                 |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.</b><br/>Ce critère doit permettre la valorisation de l'acquisition de compétences ou encore des acquis de l'expérience professionnelle.</li></ul> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste</b> au regard de son environnement professionnel.<br/>Il s'agit d'identifier de fortes contraintes liées à l'exercice des fonctions ou à l'affectation.</li></ul>                    |

En vertu du principe de libre administration, les critères ainsi fixés ne s'imposent pas aux collectivités territoriales.

Toutefois, ces dernières ne pourront pas établir des critères étrangers aux fonctions, comme par exemple ceux liés à la manière de servir.

De tels critères pourront en revanche conditionner le versement du complément indemnitaire annuel.

Conformément aux arrêtés ministériels fixant les montants, la circulaire ministérielle NOR RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP préconise de constituer au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les agents de catégorie **A** (sauf 2 pour les Conseillers socio-éducatifs)
- 3 groupes de fonctions pour les agents de catégorie **B** (sauf 2 pour les Assistants socio-éducatifs)
- 2 groupes de fonctions pour les agents de catégorie **C**.

Bien que pour des raisons tenant à la parité entre fonctions publiques il soit recommandé de respecter les nombres de groupes fixés au sein de la fonction publique d'État, le nombre de groupes ainsi préconisé ne s'impose pas aux collectivités territoriales. Toutefois, au moins un groupe de fonctions doit être institué.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés et le groupe 1 est réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Des montants plafonds par corps de l'État sont définis pour chaque groupe de fonctions au sein de chaque arrêté ministériel, qui fixe également des montants planchers par grade.

Des montants plafonds spécifiques pour les agents dotés d'un logement par nécessité absolue de service sont également mentionnés dans la mesure où les logements de fonctions sont des avantages en nature liés aux sujétions qui pèsent déjà sur l'agent au titre de ses fonctions.

Compte tenu du principe de parité, seuls les montants plafonds s'imposent aux collectivités territoriales. **Le versement de l'IFSE peut-être mensuel, semestriel ou annuel dans la fonction publique territoriale.**

☞ Décret 2014-513 du 20.05.2014 - art 2

Au sein de la fonction publique territoriale, les collectivités choisissent par délibération la périodicité du versement.

## **B – Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé.

- **Le CIA revêt donc un caractère facultatif dans son versement, mais doit être instauré,**
- **Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.**

☞ Décret n°2014-513 du 20.05.2014-art 4

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet peut également être pris en compte dans l'attribution du CIA.

☞ Circulaire Ministère de la décentralisation et de la fonction publique - Ministère des finances et des comptes publics NOR RDFS1427139C du 05.12.2014

L'appréciation de la manière de servir reposant sur **l'entretien professionnel**, il apparaît donc comme le moment le plus opportun pour examiner une nouvelle reconduction ou une modulation.

L'octroi du CIA pourra ainsi être lié à la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs fixés au moment de l'entretien professionnel.

Les attributions individuelles du CIA peuvent être comprises entre 0 % et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions au sein des arrêtés ministériels précités.

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

### Remarque

Si le versement du C.I.A. est facultatif dans l'attribution individuelle, l'institution de cette part semble néanmoins requise afin de ne pas dénaturer les dispositions réglementaires.

En effet, le RIFSEEP à l'instar de la PFR, est un régime indemnitaire dont la composition repose sur les deux parts : une part fonctions substantielles, une part liée à la manière de servir. La suppression ou l'absence de cette part semblerait méconnaître le principe de parité.

- **Le versement du CIA peut-être mensuel, semestriel ou annuel dans la fonction publique territoriale.** Ainsi, les collectivités territoriales définissent par délibération le choix de la périodicité du versement.
- **Le CIA n'est pas automatiquement reconductible d'une année à l'autre,** puisqu'il est lié à la manière de servir.

☞ Décret 2014-513 du 20.05.2014 - art 4

## LA TRANSITION VERS LE RIFSEEP ET SON APPLICATION GLOBALE

### Les montants indemnitaires « garantis »

Note :

A l'Etat est prévu le **maintien du niveau indemnitaire perçu** mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Pas de perte de rémunération au moment de la bascule dans le nouveau dispositif

En FPT préconisation d'un **maintien du montant mensuel** perçu au titre du ou des **primes liées aux fonctions exercées** ou au grade détenu et, le cas échéant, **aux résultats** (année en cours)

Dans l'hypothèse d'un maintien du régime indemnitaire antérieurement perçu, la circulaire ministérielle précise que sont exclus du calcul du montant indemnitaire conservé :

- La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), les indemnités compensatrices ou différentielles.
- L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.
- Les remboursements de frais et les indemnités d'enseignement ou de jury.
- Les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (cumulables avec l'IFSE).
- Les versements exceptionnels liés à la manière de servir (reliquats de fin d'année ou bonus).

☞ Circulaire Ministère de la décentralisation et de la fonction publique-Ministère des finances et des comptes publics NOR RDF1427139C du 05.12.2014

Dans la fonction publique territoriale, seraient ainsi visées les primes dites de fin d'année ou 13ème mois instituées avant la loi statutaire de 1984 (primes art 111), qui seraient cumulables.

### L'entrée en vigueur au sein des collectivités territoriales

Pour que le RIFSEEP soit applicable au sein de chaque collectivité, une consultation préalable du comité technique doit être organisée : il sera ainsi saisi pour avis pour la détermination des groupes de fonctions, des critères liés à l'exercice des fonctions et à l'expérience et l'expertise pour l'IFSE, liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir pour le CIA, ainsi que pour la détermination des critères de modulation, des plafonds, et des périodes et conditions de réexamen.

Une fois cette consultation effectuée, une délibération institue les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la collectivité.

La délibération doit ainsi déterminer les deux parts :

- **L'IFSE** : elle détermine pour chaque cadre d'emplois, le nombre de groupes de fonctions (au moins un) déconnectés du grade (les fonctions devant correspondre au grade), en procédant à une répartition de fonctions type par groupe, basée sur des critères liés à l'exercice des fonctions (encadrement et coordination, technicité, expertise et expérience, sujétions particulières).
- Elle peut aussi prévoir le versement du complément indemnitaire (**CIA**), compte tenu de l'engagement professionnel et la manière de servir, dans une proportion moindre par rapport au montant global du RIFSEEP.

La délibération fixe également les montants maximaux applicables à chacune des parts, sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de l'État. En effet, dès lors que les services de l'État pris en référence bénéficient d'une indemnité en deux parts, il appartient à l'organe délibérant de fixer le plafond de chacune des parts, sans que la somme des deux dépasse les primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

☞ Loi 84-53 du 26.01.1984 - art 88 (projet)

#### Rappel

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique Territoriale en précisant que la somme des 2 parts ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État pris en référence.

Elle fixe les critères de variation de ces montants (éventuellement absentéisme pour maladie (voir ci-dessous), sujétions, et la périodicité des versements. La délibération fixe l'objet, les critères de réexamen des montants et la périodicité de ces réexamens.

**Congés maladie : En l'absence de textes réglementaires pour la fonction publique territoriale, le maintien du régime indemnitaire n'est pas possible. Cependant l'assemblée délibérante peut en prévoir le versement uniquement par délibération durant la maladie ordinaire et l'accident (de travail ou de service). Pendant les périodes de congé de longue maladie, congé de grave maladie et congé de longue durée, le maintien du régime indemnitaire n'est pas autorisé.**

La délibération peut prévoir l'extension du RIFSEEP aux agents contractuels. Le RIFSEEP prend effet au niveau local à compter de la transmission de la délibération au Préfet et de sa publication ou à une date ultérieure fixée dans la délibération.

Les montants plafonds par cadre d'emplois (avec et sans logement gratuit) sont consultables en page 9.

L'attribution individuelle est prise par arrêté de l'autorité territoriale compte tenu des montants et critères fixés par la délibération.

### LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

La mise en œuvre du RIFSEEP repose sur une logique d'exclusivité et est assortie de garanties au bénéfice des agents.

#### Les règles de cumul : principe et exceptions

##### L'interdiction de cumul.

En matière de cumul, en principe, le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

☞ Décret 2014-513 du 20.04.2014

☞ Circulaire Ministère de la décentralisation et de la fonction publique - Ministère des finances et des comptes publics NOR RDFS1427139C du 05.12.2014

Il a vocation à remplacer la PFR et l'IFRSTS. La circulaire susmentionnée précise que les différentes primes et indemnités ayant vocation à être fondues dans « l'assiette » du RIFSEEP sont :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
- la prime de rendement,
- l'indemnité de fonctions et de résultats,
- la prime de fonctions informatiques,

- l'indemnité d'administration et de technicité,
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures,
- Indemnité de régisseur d'avance et de recettes.

### Les dérogations à l'interdiction de cumul

Le RIFSEEP sera en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (exemple : heures supplémentaires, astreintes).

Également certaines primes et indemnités sont expressément cumulables avec le RIFSEEP :

- Indemnité de résidence,
- Supplément familial de traitement,
- indemnité horaire pour travail normal de nuit, 4 prime d'encadrement éducatif de nuit,
- indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- astreintes,
- indemnité pour travail dominical régulier,
- indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.

☞ Arrêté du 27.08.2015-JO du 01.09.2015

Faute de dispositions expresses contraires, il y a lieu de considérer que la prime de responsabilité versée aux agents occupant un emploi de direction, bien que perçue pour l'exercice de fonctions de direction, est cumulable avec le RIFSEEP.

Le RIFSEEP est également cumulable :

- avec l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (puisque les plafonds sont minorés), ou à titre précaire avec astreinte,
- avec les avantages acquis avant la publication de la loi statutaire, retranscrits budgétairement (prime annuelle, 13ème mois, ...),  
☞ Loi 84-53 du 26.01.1984 – art 111 4
- avec la NBI dans la mesure où, lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération.

### Les cas possibles de réexamen

La logique du RIFSEEP est donc de prendre en compte d'une part les fonctions exercées et les sujétions particulières, d'autre part, l'expertise et l'expérience (IFSE). Dans cette logique, des cas de réexamen automatiques sont prévus chez les fonctionnaires de l'État, compte tenu des changements de fonctions.

☞ Décret 2014-513 du 20.04.2014

S'agissant de l'exercice des fonctions, le montant d'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

1. En cas de changement de fonctions. Il s'agit ainsi de réexaminer le régime indemnitaire d'un agent dont les fonctions ont évolué notamment lors d'une mobilité soit dans le même groupe soit dans un groupe différent.
2. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion. Un agent peut ainsi bénéficier d'un réexamen de son régime indemnitaire lorsqu'il fait l'objet d'un avancement de grade ou d'une nomination suite à promotion interne ou à concours.
3. Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

S'agissant de la prise en compte de l'expérience professionnelle, la circulaire ministérielle précise que la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectifs tels que :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation,
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision.
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

Cette hypothèse de réexamen permet ainsi de prendre en compte le développement des connaissances, de la technicité, la mobilisation des acquis...

De cette logique, il apparaît nécessaire qu'au niveau local, les organes délibérants fixent, pour le réexamen des niveaux indemnitaires, des critères objectifs d'exercice des fonctions et de valorisation de l'expérience et de l'expertise.

### **Les modulations et critères**

L'organe délibérant reste compétent pour déterminer des critères individuels de modulations, après avis du comité technique.

L'IFSE étant liée à l'exercice des fonctions, des modulations fondées sur l'absentéisme ou des sujétions particulières sont possibles.

L'IFSE, compte tenu de sa nature, ne peut pas être liée à la manière de servir.

Ainsi, le montant indemnitaire attribué à chaque agent est fonction du groupe auquel il appartient compte tenu des missions qu'il exerce.

L'affectation d'un agent au sein d'un groupe s'effectue uniquement au vu de critères fonctionnels et le montant individuel attribué ne peut être conditionné par des éléments liés à la performance ou encore à la manière de servir.

Le CIA étant lié à la manière de servir, des modulations sont donc possibles.

La possibilité d'attribuer un taux variant entre 0 et 100 % ainsi que la faculté de ne pas le reconduire d'une année à l'autre font du CIA un outil de régime indemnitaire variable et facultatif.

☞ Décret n°2014-513 du 20.05.2014 - art 4

**Tableau des montants annuels maximum par groupes de fonctions et par personne**

Cadres d'emplois	Plafond annuel de l'IFSE								Montants maximum annuel du CIA			
	Sans logement de fonction gratuit				Avec logement de fonction gratuit							
	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4
- Attaché - Secrétaire de mairie - Directeur d'établi. d'ensei. artistique	36 210	32 130	25 500	20 400	22 310	17 205	14 320	11 160	6 390	5 670	4 500	3 600
<b>Ingénieur</b>	<b>46 920</b>	<b>40 290</b>	<b>36 000</b>	<b>31 450</b>	<b>32 850</b>	<b>28 200</b>	<b>25 190</b>	<b>22 015</b>	<b>8 280</b>	<b>7 110</b>	<b>6 350</b>	<b>5 550</b>
Ingénieur en Chef	57 120	49 980	46 920	42 330	42 840	37 490	35 190	31 750	10 080	8 820	8 280	7 470
Conservateur du Patrimoine	46 920	40 290	34 450	31 450	25 810	22 160	18 950	17 298	8 280	7 110	6 080	5 550
Conservateur de Bibliothèque	34 000	31 450	29 750	-	-	-	-	-	6 000	5 550	5 250	-
- Attaché de Conservation du Patrimoine - Bibliothécaire	29 750	27 200	-	-	-	-	-	-	5 250	4 800	-	-
- Conseiller socio- éducatif - Cadre de santé infirmier et technicien paramédical - Cadre de santé paramédical - Puéricultrice cadre de santé - Psychologue - Conseiller des APS	25 500	20 400	-	-	-	-	-	-	4 500	3 600	-	-
- Puéricultrice - Infirmier en soins généraux - Assistant Socio- éducatif	19 480	15 300	-	-	-	-	-	-	3 440	2 700	-	-
Educateur de JE	14 000	13 500	13 000	-	-	-	-	-	1 680	1 620	1 560	-
Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	16 720	14 960	-	-	-	-	-	-	2 280	2 040	-	-
- Rédacteur - Educateur des APS - Animateur	17 480	16 015	14 650	-	8 030	7 220	6 670	-	2 380	2 185	1 995	-
<b>Technicien</b>	<b>19 660</b>	<b>18 580</b>	<b>17 500</b>	<b>-</b>	<b>13 760</b>	<b>13 005</b>	<b>12 250</b>	<b>-</b>	<b>2 680</b>	<b>2 535</b>	<b>2 385</b>	<b>-</b>
Infirmier	9 000	8 010	-	-	5 150	4 860	-	-	1 230	1 090	-	-
- Agent de maîtrise - Adjoint technique - Adjoint admin. - Adjoint du pat. - Adjoint d'anim. - Auxiliaire de soins - Auxiliaire de puér. - Opérateur des APS - Agent social - ATSEM	11 340	10 800	-	-	7 090	6 750	-	-	1 260	1 200	-	-

## Exemples de critères réglementaires pour l'IFSE

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels précisés dans le tableau ci-dessous.

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>
<b>Définition</b>	<b>Définition</b>	<b>Définition</b>
Il s'agit de tenir compte 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.	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.  Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur «bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.  (* )
<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>-Niveau d'encadrement dans la hiérarchie</li> <li>-Responsabilité de coordination</li> <li>-Responsabilité de projet ou d'opération</li> <li>-Responsabilité de formation d'autrui</li> <li>-Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)</li> <li>-Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)</li> <li>-Complexité</li> <li>-Niveau de qualification requis</li> <li>-Temps d'adaptation</li> <li>-Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> <li>-Autonomie</li> <li>-Initiative</li> <li>-Diversité des tâches, des dossiers ou des projets</li> <li>-Influence et motivation d'autrui</li> <li>-Diversité des domaines de compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Vigilance</li> <li>-Risques d'accident</li> <li>-Risques de maladie professionnelle</li> <li>-Responsabilité matérielle</li> <li>-Valeur du matériel utilisé</li> <li>-Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>-Valeur des dommages</li> <li>-Responsabilité financière</li> <li>- Effort physique</li> <li>-Tension mentale, nerveuse</li> <li>-Confidentialité</li> <li>-Relations internes</li> <li>-Relations externes</li> <li>-Facteurs de perturbation</li> </ul>

(\* ) Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le R.I.F.S.E.E.P. ne doivent pas être pris en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions.

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

## Nécessité de classer les postes en groupes hiérarchisés

Pour mettre en place l'IFSE, il est nécessaire de créer un tableau par cadre d'emploi. Le texte prévoit un nombre de groupes par cadre d'emplois. En vertu du principe de libre administration, une collectivité pourrait juger opportun de prévoir un nombre de groupes inférieur aux maximaux prévus par le texte.

### Exemple : Filière administrative

#### Catégorie A

Administrateurs territoriaux			
Groupe	Emplois	IFSE – montant maximal Annuel	CIA – montant maximal Annuel
Groupe 1			
Groupe 2			
Groupe 3			

Attachés territoriaux			
Groupe	Emplois	IFSE – montant maximal Annuel	CIA – montant maximal Annuel
Groupe 1			
Groupe 2			
Groupe 3			
Groupe 4			

#### Catégorie B

Rédacteurs territoriaux			
Groupe	Emplois	IFSE – montant maximal Annuel	CIA – montant maximal Annuel
Groupe 1			
Groupe 2			
Groupe 3			

#### Catégorie C

Adjoint administratifs territoriaux			
Groupe	Emplois	IFSE – montant maximal Annuel	CIA – montant maximal Annuel
Groupe 1			
Groupe 2			

Exemple de répartition des emplois par groupe : Les adjoints administratifs

1<sup>er</sup> groupe : chefs d'équipe, coordonateurs, régisseurs, assistants de direction, agent maîtrisant une compétence rare ou ayant suivi une formation particulière.

2<sup>ème</sup> groupe : tous les autres adjoints administratifs.

## EXEMPLES DE COTATION DES POSTES

Les cas pratiques présentés ci-dessous sont donnés à titre d'exemples et permettent une application concrète de ces nouvelles dispositions. Ce sont des cas simples, correspondant à une situation « moyenne », qui, bien entendu, n'est pas représentative de l'état réel des régimes indemnitaires actuels de chaque collectivité territoriale du CHER.

**Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'expertise (IFSE)**  
**Part fixe**  
**liée aux fonctions et à l'expérience.**

### La cotation des postes pour déterminer les groupes de fonction

Différentes méthodes de hiérarchisation des postes peuvent être utilisées avec les outils suivants : l'organigramme et les fiches de poste.

- **La méthode globale (par comparaison)**

- Avantages : simplicité.
- Inconvénient : influence de la hiérarchie actuelle des salaires (risque de travailler par grade et par ancienneté).

- **La méthode dite « critérielle » (cotation des postes)**

- Avantage : l'avantage de cette méthode réside dans la garantie de la transparence d'attribution des primes auprès de tous les agents, elle est plus objective.
- Inconvénient : complexité du processus lors de sa mise en forme.

### La méthode globale (par comparaison)

Cette méthode consiste dans un premier temps à établir des niveaux à partir d'un nombre limité d'indicateurs, issus des trois types de critères fixés dans le décret du 20 mai 2014. Dans un deuxième temps, chaque poste est passé au crible des indicateurs et affecté par comparaison entre postes, à un niveau. À chaque niveau correspond un montant. Le travail pourra être considéré comme abouti lorsqu'au vu des indicateurs retenus, il pourra être vérifié que la hiérarchisation des postes est cohérente, à la fois entre les niveaux hiérarchiques (cohérence verticale) et entre les services (cohérence horizontale).

Exemple : Pour le poste de responsable du service technique, l'enveloppe de prime maximale par agent est de **4000€/an**.

Les bases de cotations sont :

- Niveau 0 : pas d'attente pour ce poste
- Niveau 1 : maîtrise de base = **10** points
- Niveau 2 : maîtrise intermédiaire = **20** points
- Niveau 3 : maîtrise experte = **30** points.

	Niveau 0	Niveau 1 = 10	Niveau 2 = 20	Niveau 3 = 30	Total poste	Total Maxi
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception				X	30	30
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions			X		20	30
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel		X			10	30
L'IFSE attribuée au poste de responsable du service technique sera de : <b>60 points X 4000 € / 90 points = 2666 euros annuels</b>					<b>60</b>	<b>90</b>

Cette méthode trop élémentaire ne correspond pas à l'esprit du texte mais peut servir de point de départ pour la cotation.

### La méthode « critérielle » (cotation des postes)

Cette méthode est indispensable pour appliquer la plus grande transparence :

- Elle consiste dans un premier temps à définir des indicateurs de classification en partant des trois types de critères fixés par décret.
- Dans un second temps, une échelle de points pour chaque indicateur est définie.
- Dans un troisième temps, chaque poste se voit attribuer le nombre de points correspondant pour chaque indicateur, ce qui aboutit à une somme de points pour chaque poste.
- Dans un dernier temps, des niveaux de fonction sont créés avec pour chaque niveau une fourchette de points (mini/maxi).

Chaque poste se voit donc attribuer un nombre de points, de manière uniforme en fonction de chaque indicateur mis en place. Par exemple, en définissant un barème de 0 à 5 pour les qualifications, un poste ne nécessitant pas de diplôme reçoit 0 point, un poste requérant un diplôme niveau BEP reçoit 1 point, un nécessitant un niveau BAC à BAC+2 en reçoit 2 et celui de BAC+3 et plus se voit attribuer 3 points. De même, si vous cotez la sujétion « travail de nuit », tout agent travaillant de nuit, quel que soit son grade ou sa fonction, obtiendra 1 point.

#### Exemples de critères pour la cotation des postes :

##### Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception :

Filière administrative Fonctions	Nombre de points de 1 à 5...				Total
	Encadrement	Conception	Pilotage	Coordination	
Directeur Général des Services	4	3	2	1	10
Directeur Général des Services Adjoint	3	2	2	1	8
Directeur de département/de pôle/ de secteur	2	2	1	1	6
Secrétaire de Mairie	3	1	1	1	6
Chef de service d'au moins x agents	3	1	1	0	5
Chef de service de moins de x agents	2	1	1	0	4
Adjoint	2	0	1	0	3
Chargé de mission	0	2	0	0	2
Gestionnaire	0	1	0	1	2
Secrétaire	1	1	0	1	3
Agents d'accueil	0	0	0	0	0
Agent de gestion administrative	0	0	0	0	0

<b>Filière animation</b>	<i>Nombre de points de 1 à 5...</i>				Total
Fonctions	Encadrement	Conception	Pilotage	Coordination	
Directeur	2	2	1	1	6
Chef de service d'au moins x agents	4	1	1	0	6
Chef de service de moins de x agents	2	1	1	0	4
Adjoint	2	0	1	0	3
Animateur	0	0	0	0	0

<b>Filière sociale</b>	<i>Nombre de points de 1 à 5...</i>				Total
Fonctions	Encadrement	Conception	Pilotage	Coordination	
Directeur	2	2	1	1	6
Chef de service d'au moins x agents	3	1	1	0	5
Chef de service de moins de x agents	2	1	1	0	4
Adjoint	2	0	1	0	3
Chargé de mission sociale	0	2	0	0	2
Agent social	0	0	0	0	0
ATSEM	0	1	0	0	1

<b>Filière sportive</b>	<i>Nombre de points de 1 à 5...</i>				Total
Fonctions	Encadrement	Conception	Pilotage	Coordination	
Directeur	2	2	1	1	6
Chef de service d'au moins x agents	3	1	1	0	5
Chef de service de moins de x agents	2	1	1	0	4
Adjoint	2	0	1	0	3
Responsable APS	1	2	0	0	3
Educateur sportif	1	1	0	0	2
Agent d'exploitation	0	0	0	0	0

<b>Filière Technique</b>	<i>Nombre de points de 1 à 5...</i>				Total
Fonctions	Encadrement	Conception	Pilotage	Coordination	
Directeur Général des Services Techniques	2	2	2	1	7
Directeur de département/de pôle/de secteur	2	2	1	1	6
Chef de service d'au moins x agents	3	1	1	0	5
Chef de service de moins de x agents	2	1	1	0	4
Adjoint	2	0	1	0	3
Chef d'équipe	1	0	0	1	2
Ingénieur	0	3	0	0	3
Chargé de mission technique	0	2	0	0	2
Gardien / Surveillant	0	0	0	0	0
Agent d'exécution technique	0	0	0	0	0

**Qualification requise, expertise et expérience, expertise et technicité :**

<b>Qualification requise</b>	<i>Nb de points de 1 à 5...</i>
Sans diplôme	0
De BEP à niveau BAC	1
De BAC à BAC +2	2
BAC +3 et +	3
Profession réglementée	4

<b>Expertise et expérience exigées sur le poste</b>	<i>Nb de points de 1 à 5...</i>
Faible expérience exigée sur le poste	1
Expérience intermédiaire exigée sur le poste	2
Forte expérience exigée sur le poste	3

<b>Expertise et technicité</b>	<i>Nb de points de 1 à 5...</i>
Missions polyvalente sans NBI	1
Spécialisation (paie, compta, prévention...)	1
Expert / référent dans un domaine	1
Expert / référent dans plusieurs domaines	2
Utilisation de logiciel et matériel spécifique	1
Relation avec des partenaires extérieurs	1
Relation avec les élus	1

**Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste :**

<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste</b>	<i>Nb de points de 1 à 5...</i>
Horaires décalés	1
Travail de nuit	1
Public difficile sans NBI	1
Travail normal week-end et jours fériés	1
Horaires variables	1
Travaux supplémentaires sans IHTS	1
Disponibilité / gestion urgence sans astreinte	1
Travaux dangereux / insalubres / incommodants	1
Travail en itinérance	1
Effort physique intensif	1
Travail à l'extérieur	1

Cas pratiques :

Agent	Grade	Critères		Nb points
Agent n° 1	Rédacteur	Fonction	<b>Chef de service d'au moins 2 agents</b>	5
		Qualification requis Technicité Expertise Expérience	Qualification requise : BAC +2	2
			Expérience exigée sur le poste : Forte	3
			Spécialisation (GRH, paie, compta...)	1
			Expert référent plusieurs domaines	2
			Utilisation de logiciel et matériel spécifique	1
			Relation avec partenaires extérieurs	1
			Relation avec les élus	1
		Sujétions	Disponibilité/gestion urgence sans astreinte	1
			Total →	<b>17</b>

Agent	Grade	Critères		Nb points
Agent n° 2	Adjoint Adm 2cl	Fonction	<b>Agent d'accueil</b>	0
		Qualification requis	Qualification requise : BEP à niveau BAC	1
			Expérience exigée sur le poste : Intermédiaire	2
		Technicité	Spécialisation (paie, compta...)	0
		Expertise	Missions polyvalentes sans NBI	1
		Expérience	Utilisation de logiciel et matériel spécifique	1
		Sujétions	Public difficile sans NBI	1
			Total →	<b>6</b>

Agent	Grade	Critères		Nb points
Agent n° 3	ATSEM 1cl	Fonction	<b>Agent spécialisé des écoles maternelles 1<sup>ère</sup> classe</b>	1
		Qualification requis	Qualification requise : BEP à BAC	1
			Expérience exigée sur le poste : Intermédiaire	2
		Technicité	Spécialisation	2
		Expertise		
		Expérience	Public difficile sans NBI	1
		Sujétions	Public difficile sans NBI	1
			Total →	<b>6</b>

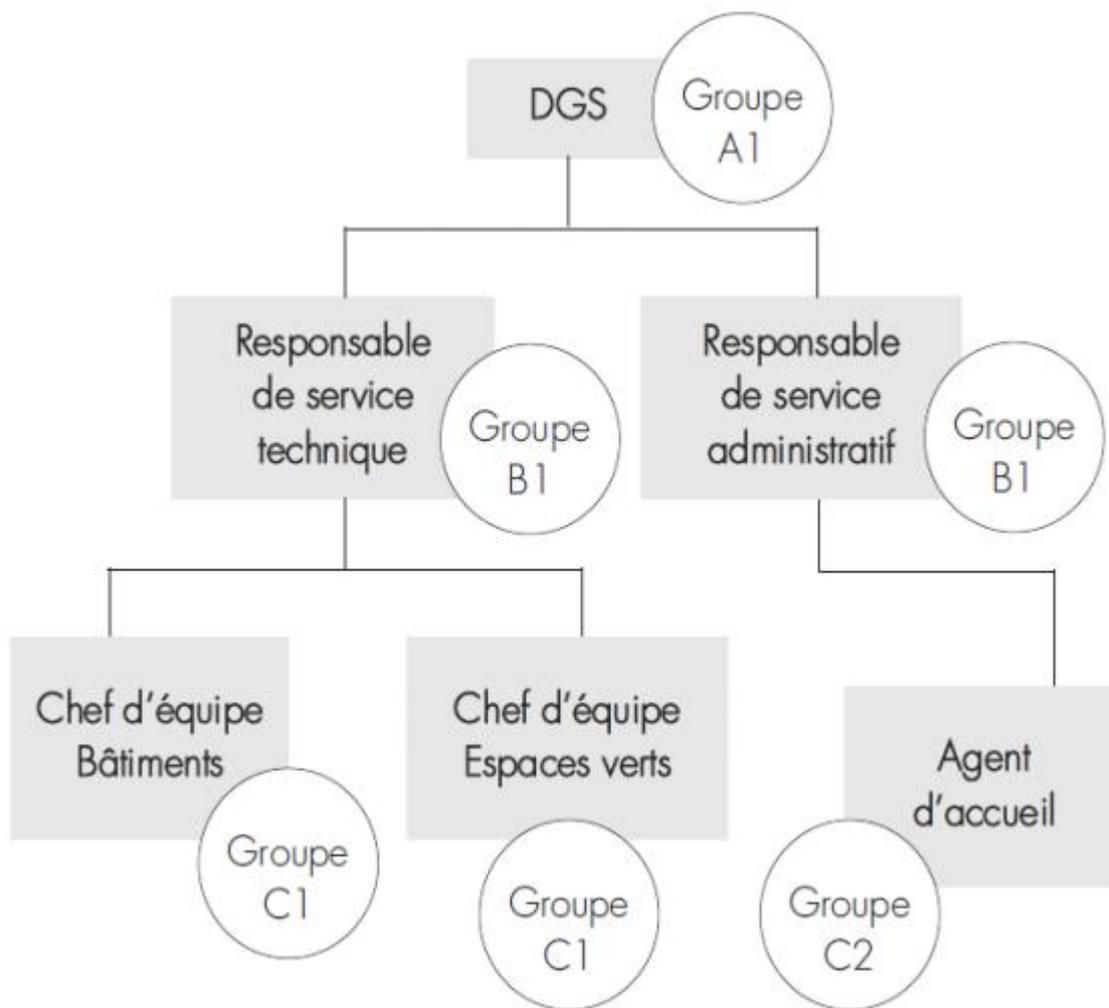
Agent	Grade	Critères		Nb points
Agent n° 4	Agent de Maîtrise	Fonction	<b>Chef de service d'au moins 2 agents</b>	5
		Qualification requis Technicité Expertise Expérience	Qualification requise : BAC à BAC +2	2
			Expérience exigée sur le poste : Intermédiaire	2
			Spécialisation	1
			Expert /référent plusieurs domaines	2
			Relation avec des partenaires extérieurs	1
			Relation avec les élus	1
			Sujétions	Public difficile sans NBI
			Total →	<b>15</b>

Agent	Grade	Critères		Nb points
Agent n° 5	Adjoint Tech 1cl	Fonction	<b>Agent d'exécution technique</b>	0
		Qualification requise	Qualification requise : BEP à niveau BAC	1
		Technicité	Expérience exigée sur le poste : Faible	1
		Expertise	Expert /réfèrent dans un domaine	1
		Sujétions	Disponibilité/gestion urgence sans astreintes	1
			Travaux dangereux/insalubres/incommodants	1
			Total →	<b>5</b>

Agent	Grade	Critères		Nb points
Agent n° 6	Adjoint Tech 2cl	Fonction	<b>Agent d'exécution technique</b>	0
		Qualification requise	Qualification requise : Sans diplôme	0
		Technicité	Expérience exigée sur le poste : Faible	1
		Expertise	Expert /réfèrent dans un domaine	1
		Sujétions	Disponibilité/gestion urgence sans astreintes	0
			Travaux dangereux/insalubres/incommodants	0
			Total →	<b>2</b>

Selon les cadres d'emplois, la réglementation recommande un certain nombre de groupes de fonctions, 4 pour les A, 3 pour les B et 2 pour les C selon cette organisation :

Catégorie	Groupe	Fonctions
A	1	Direction générale (DGS, DGA, Cabinet)
	2	Direction de pôle, d'axe
	3	Chef de service ou de structure
	4	Chargé de mission
B	1	Responsable de service ou de structure
	2	Poste de coordinateur
	3	Poste d'instruction avec expertise, animation
C	1	Chef d'équipe/gestionnaire comptable, marchés publics,..., assistante de direction, agent d'état civil
	2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1



A l'intérieur de chaque cadre d'emplois, les groupes sont hiérarchisés et définis par une fourchette de points minimums et maximums en fonction des résultats obtenus lors de la cotation.

La collectivité détermine, en fonction de son système de cotation et des résultats obtenus, l'intervalle pertinent permettant d'ajuster la répartition des agents dans les groupes.

Par exemple, si les points obtenus par les adjoints techniques exerçant différents métiers sont compris entre 2 et 5, la définition des 2 groupes de la catégorie C → cadre d'emplois des adjoints techniques pourra se faire comme suit :

- Le groupe 2 de 0 à 5 points,
- Le groupe 1 au-delà de 5 points

Cadres d'emplois	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1
Rédacteurs		0 à 8	9 à 15	+ de 15
Adjoints administratifs			0 à 6	+ de 6
ATSEM			0 à 6	+ de 6
Agents de maîtrise			0 à 10	+ de 10
Adjoints techniques			0 à 5	+ de 5

Tableau récapitulatif :

Agent	Grade	Fonction	Nb points	Catégorie	Groupes
Agent n° 1	Rédacteur	<b>Chef de service d'au moins 2 agents</b>	17	B	1
Agent n° 2	Adjoint Admist.	<b>Agent d'accueil</b>	6	C	2
Agent n° 3	ATSEM 1cl	<b>Agent spécialisé des écoles maternelles 1<sup>ère</sup> classe</b>	6		2
Agent n° 4	Agent de Maîtrise	<b>Chef de service d'au moins 2 agents</b>	15		1
Agent n° 5	Adjoint Tech Pal 2cl	<b>Agent d'exécution technique</b>	5		2
Agent n° 6	Adjoint Technique	<b>Agent d'exécution technique</b>	2		2

Après la définition des groupes et la répartition des postes dans chaque groupe, un plafond indemnitaire pour chaque part (IFSE et CIA) et pour chaque groupe est déterminé.

La mise en place du RIFSEEP est instituée par une délibération de l'organe délibérant et soumise pour avis au Comité Technique. Elle doit préciser :

- Les bénéficiaires (fonctionnaires, contractuels, temps complet, non complet...),
- Montants annuels maximum par groupes de fonctions. Si le CIA est mis en place, la délibération devra indiquer les modalités de son versement (annuel, semestriel...) et les critères d'attribution,
- Les critères retenus pour la cotation des postes.

Il conviendra ensuite à l'autorité territoriale de déterminer, par arrêté notifié à l'agent, le montant individuel de chaque part en fonction des critères et des conditions définis dans la délibération.

**Complément Indemnitare Annuel (CIA)  
Part variable (facultative)  
liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.**

Si son instauration est obligatoire, le versement de ce complément indemnitare est facultatif.

Les modalités de son éventuelle mise en œuvre sont fonction de la politique de gestion des ressources humaines portée par chaque collectivité.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Toutefois, comme précisé dans le décret, il conviendra de juger l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Ainsi, l'appréciation de la manière de servir se fonde essentiellement sur l'entretien professionnel.

Plus généralement, pour évaluer la manière de servir et l'engagement professionnel on pourra prendre en compte :

- L'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions
- son sens du service public
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail
- la connaissance de son domaine d'intervention
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel. Rien ne fait obstacle non plus à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel.

Le CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitare total.

Sa part maximale est fixée à **49 %** du régime indemnitare total : **IFSE mini 51 %** et **CIA maxi 49 %**

## Les grandes étapes de la démarche

<b>1</b>	<b>Lancement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décision politique d'engager le chantier « régime indemnitaire »</li> <li>• Information générale de la démarche de mise en conformité réglementaire du régime indemnitaire au personnel et/ou à ses représentants</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Etat des lieux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostic de l'existant</li> <li>• Recueil des délibérations en vigueur dans la collectivité, pour dresser l'inventaire du régime indemnitaire actuel (conditions d'attribution / condition de modulation...)</li> <li>• Enveloppe budgétaire actuelle dédiée au régime indemnitaire dans la collectivité</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Elaboration ou mise à jour des outils d'organisation et de management</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau des effectifs</li> <li>• Organigramme</li> <li>• Fiches de poste</li> <li>• Dispositif d'entretien professionnel et supports</li> </ul>
<b>4</b>	<b>Détermination du système d'attribution du Régime Indemnitaire selon les choix et les objectifs retenus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition des critères de classification des postes (<i>il est possible de s'inspirer des exemples de critères proposés par le CDG18, voir à partir de la page 10 de cette circulaire</i>)</li> <li>• Classification des postes</li> <li>• Détermination des enveloppes par niveau</li> <li>• Définition des modalités de prise en compte des résultats de l'évaluation pour déterminer la part du Complément Indemnitaire Annuel (CIA – part facultative du nouveau régime indemnitaire)</li> <li>• Simulation de l'enveloppe budgétaire globale et comparaison avec l'enveloppe actuelle</li> <li>• Validation finale des élus</li> </ul>
<b>5</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation préalable du projet de régime indemnitaire à l'avis du Comité Technique (CT)</li> <li>• Délibération de l'assemblée délibérante sur le régime indemnitaire. Celle-ci doit comporter un minimum d'éléments :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crédits ouverts</li> <li>- Bénéficiaires</li> <li>- Modalités de versement</li> <li>- Critères d'attributions</li> <li>- Montants maximaux</li> <li>- Sort du régime indemnitaire en cas de : maladie ordinaire, accident de service / accident de travail</li> </ul> </li> <li>• Information du personnel</li> <li>• Prise des arrêtés individuels</li> </ul>