

MAIRIE DE METZ

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

---

PROJET DE DELIBERATION

---

Séance du 3 juillet 2025

DCM N° 25-07-03-29

**Objet : Actualisation du Régime indemnitaire des agents municipaux.**

Dans le cadre de la politique de gestion des ressources humaines de la Ville, il nous paraît essentiel de procéder à une mise à jour du régime indemnitaire applicable aux agents, ce qui poursuit un double objectif de sécurisation juridique et d'harmonisation territoriale avec les pratiques en vigueur à la Métropole.

La refonte proposée repose principalement sur la revalorisation de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), composante essentielle du RIFSEEP, afin de :

- Valoriser l'engagement des agents municipaux,
- Aligner les pratiques indemnitaires de la Ville sur celles de la Métropole, dans un souci de cohérence et d'équité territoriale,
- Et supprimer l'Indemnité de Difficultés Administratives (IDA) devenue juridiquement caduque.

En effet, les services de la Direction Générale des Finances Publiques ont récemment annoncé la suspension, du versement de l'IDA, indemnité instituée par décret du 17 septembre 1946 au bénéfice des agents de l'État en poste dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Son fondement juridique est désormais inexistant, rendant indispensable la suppression de son versement.

Ainsi, il est proposé de :

- Supprimer l'IDA dans le régime indemnitaire des agents,
- Et de revaloriser l'IFSE d'un montant de 12 € brut mensuel.

Cette mesure vise à renforcer l'attractivité des postes, à reconnaître l'investissement des agents, et à garantir une gestion indemnitaire conforme aux exigences réglementaires actuelles et aux recommandations des juridictions financières. Par ailleurs, afin de valoriser la réalisation de certaines missions particulières, il est proposé d'ajuster en conséquence les sujétions particulières relatives aux missions des officiers d'état-civil, aux opérations d'exhumations administratives et à l'assainissement de terrains communs, conformément à l'annexe jointe.

En conséquence, la délibération suivante est soumise à l'approbation du Conseil Municipal.

## **LE CONSEIL MUNICIPAL**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**VU** le Code Général de la Fonction Publique ;

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

**VU** le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

**VU** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

**VU** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

**VU** le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

**VU** le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

**VU** les arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

**VU** l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

**VU** l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

**VU** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

**VU** l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

**VU** l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

**VU** l'arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction

publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

VU l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du

régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 30 novembre 2017 relative au régime indemnitaire des agents municipaux ;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 5 juillet 2018 relative au régime indemnitaire des agents municipaux ;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 19 décembre 2019 relative aux modifications du régime indemnitaire des agents municipaux ;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 19 novembre 2020 relative à l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux ;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 11 mars 2021 relative à l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux ;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 27 mai 2021 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux et modifiant le montant de la sujétion liée aux horaires atypiques pour le personnel de la micro-crèche « Clair de Lune » ;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 16 décembre 2021 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux ;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 28 avril 2022 relative à l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux ;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 30 mai 2024 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux ;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 19 décembre 2024 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 juin 2025 ;

VU l'annexe libellée "régime indemnitaire des agents municipaux" jointe en annexe ;

## APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

### DECIDE :

- **D'APPROUVER** les modifications relatives aux sujétions particulières qui entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 ;
- **DE NE PLUS VERSER** l'Indemnité de Difficulté Administrative à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- **DE MODIFIER** les montants de l'IFSE en les revalorisant de 12€ brut mensuel et ce conformément à l'annexe jointe à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- **DE MODIFIER ET REMPLACER** en conséquence la délibération du Conseil Municipal en date du 19 décembre 2024 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux ;
- **DE MODIFIER ET REMPLACER** l'annexe « régime indemnitaire du personnel municipal » par la nouvelle annexe jointe à la présente pour une mise en application à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, à l'exception des mesures susvisées applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2026,

- **D'ADOPTER** en conséquence les annexes ainsi consolidées.

Service à l'origine de la DCM : Gestion du personnel  
Commissions :  
Référence nomenclature «ACTES» : 4.5 Regime indemnitaire

## ANNEXE

### Régime indemnitaire des agents municipaux

#### I – Le RIFSEEP

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), est composé :

- De l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) : L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.
- Du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : Le CIA constitue la 2ème part variable du RIFSEEP versée annuellement. Il vise à valoriser l'engagement professionnel (évalué au moment de l'entretien professionnel annuel) et à récompenser les agents les plus présents et assidus. Il s'est substitué à la prime d'intéressement prévue à la délibération du 18 décembre 1995.

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant notamment de la filière police municipale.

#### A – Les bénéficiaires de l'IFSE

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels de droit public recrutés :
  - Dans le cadre d'un contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP - ancien article 3 – II. de la loi n° 84-53) ;
  - Pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-23 du Code Général de la Fonction Publique - ancien article 3. – I. – 1 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur un emploi permanent (article L. 332-8 du CGFP - ancien article 3-3 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article L. 326-1 du CGFP - ancien article 38 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur des emplois de direction (article L. 343-1 du CGFP - ancien article 47 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur des postes de collaborateurs de cabinet ou de collaborateurs de groupe d'élus), dans la limite des plafonds réglementaires. (articles L. 333-1 à L. 333-12 du CGFP - anciens articles 110 et 110-1 de la loi n° 84-53)
  - Sur des emplois issus d'une reprise d'activité (article L. 1224-3 du Code du Travail). Lorsqu'une indemnité compensatrice différentielle mensuelle est versée dans le cadre de la reprise d'activité, celle-ci est déduite du montant de l'IFSE mensuel versé correspondant au groupe de fonction déterminé.

#### B – Les bénéficiaires du CIA

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels de droit public recrutés :
  - Dans le cadre d'un contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP - ancien article 3 – II. de la loi n° 84-53) ;
  - Pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-23 du Code Général de la Fonction Publique - ancien article 3. – I. – 1 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur un emploi permanent (article L. 332-8 du CGFP - ancien article 3-3 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article L. 326-1 du CGFP - ancien article 38 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur des emplois de direction (article L. 343-1 du CGFP - ancien article 47 de la loi n° 84-53) ;
  - En qualité d'agents horaires en CDD ou CDI
  - Sur le statut particulier des assistants maternels.
  - Sur des emplois issus d'une reprise d'activité (article L. 1224-3 du Code du Travail).

## **I-A - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Cette indemnité se compose :

- d'un montant socle, lié à l'appartenance à un groupe de fonctions,
- d'un montant lié à une ou plusieurs sujétions particulières auxquelles est exposé le poste, le cas échéant.

### **– Principes d'attribution**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions exercées. Son montant est lié à l'appartenance à un groupe de fonctions, déconnecté du grade de l'agent et de la filière dont relève son cadre d'emplois.

Ainsi, pour chaque agent, l'IFSE est déterminée par sa catégorie (A / B / C) et par le groupe de fonction auquel est rattaché le poste qu'il occupe.

Aussi, pour définir le montant socle, chaque poste est classé au sein des différents groupes de fonctions : 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C, développés en sous-groupes selon la catégorie concernée.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'agent ayant un grade inférieur à la cotation du poste occupé, bénéficie du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspondant au groupe de fonction du poste.

La classification est établie au vu des critères professionnels suivants :

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

Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Chaque groupe de fonction se voit attribuer un montant brut mensuel maximal déterminé en Annexe III.

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

### **– Sujétions particulières**

Par ailleurs, au titre de l'IFSE, le versement d'une part complémentaire est également prévu. Cette part est liée à des sujétions particulières auxquelles sont exposés certains postes.

Les montants correspondant aux sujétions particulières indiqués dans cette annexe sont versés pour la durée d'existence effective de la sujétion. En cas d'aménagement ou d'évolution du poste, ou en cas de période de préparation au reclassement (PPR) ou de mobilité impliquant un changement de missions, son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

Au même titre que le montant socle de l'IFSE, les sujétions sont versées au prorata du temps de travail de l'agent.

Les montants, modalités et périodicités de versement des sujétions particulières sont détaillés en annexe IV.

### **– Conditions de maintien et de réexamen de l'IFSE et des sujétions**

En cas de congé pour maladie ordinaire, l'IFSE suit le sort du traitement.

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire et dans l'attente d'un avis du conseil médical et d'une décision de l'autorité territoriale, l'IFSE suit le sort du traitement.

L'agent en congé de maladie ordinaire, ou en fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, et qui est placé rétroactivement en CLM, CLD ou grave maladie, conserve la totalité des primes d'ores et déjà versées.

Le placement rétroactif en congé AT/MP pour la même affection a pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement pour les trois premiers mois pour un agent placé initialement en congé maladie ordinaire.

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD), de congé grave maladie (CGM) : l'IFSE est suspendue dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

En fin de droits statutaires à congé de longue maladie ou de longue durée ou de congé grave maladie et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, l'IFSE est suspendue.

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : les montants des primes et indemnités attribuées aux agents sont déterminés au prorata du temps de travail de l'agent.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...) ou en période de préparation au reclassement sous réserve des droits statutaires à maladie.

L'IFSE est suspendue durant le congé de transition professionnelle sauf pour les agents ayant signé une convention PPR qui verront leur IFSE maintenue à 80%.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen obligatoire susceptible d'entraîner un ajustement : En cas de changement de groupe pour l'agent :

- repositionné ou reclassé
- affecté à un nouveau poste
- bénéficiant d'une promotion interne

## **I-B - Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)**

### **- Principe d'attribution**

Au-delà de l'IFSE, les agents éligibles peuvent percevoir un Complément Indemnitare Annuel (CIA) ayant vocation à valoriser leur engagement professionnel et leur manière de servir.

Un montant de CIA est déterminé pour chaque groupe de fonction sur la base de 100 % (voir Annexe III).

Depuis le 1er janvier 2022, l'agent bénéficiaire ayant un grade inférieur à la cotation du poste occupé, bénéficie du CIA correspondant au groupe de fonction du poste.

### **- Conditions de versement**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le CIA fait l'objet d'un versement annuel au mois de mars et il se substitue de plein droit dès son entrée en vigueur et pour ses bénéficiaires, à la prime d'intéressement, versée ce même mois. Cette substitution de prime intervient pour l'ensemble des bénéficiaires du CIA, sans qu'il ne puisse être opéré de rapprochement avec les modalités de calcul ou montants antérieurs.

Le CIA est versé à ses bénéficiaires au titre la première année dans la collectivité, sous réserve d'être présent au 1er juillet de l'année N-1, et d'avoir bénéficié d'un Entretien Professionnel Annuel (EPA), dans les conditions prévues par la procédure dédiée.

Le CIA est versé au prorata de la durée effective de présence de l'année N-1 et du temps de travail de l'agent au titre de l'année N-1, et sur la base du statut détenu par le bénéficiaire durant une période de 6 mois consécutifs de bénéficiaire et du grade détenu le 31 décembre de l'année N-1.

Pour les agents horaires et les assistants maternels, le CIA est versé selon les mêmes conditions, au regard du nombre d'heures effectuées l'année N-1 plafonnées à hauteur de la durée annuelle du temps de travail à temps plein, et en référence au groupe C2-3.

Pour les agents absents, pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle durant toute l'année précédant le versement du CIA, et n'ayant pas fait l'objet d'un EPA, le montant du CIA sera versé sur la base de 100 % du montant correspondant au groupe de fonction auquel le poste de l'agent est rattaché.

Pour faciliter la mobilité inter-collectivités, en cas de recrutement en cours d'année N-1 d'un agent du CCAS ou de l'Eurométropole de Metz, éligible au CIA, les services accomplis en année N-1 au sein de l'établissement d'origine sont pris en compte.

Le CIA peut être versé aux agents, ayant quitté la collectivité, au mois de mars de l'année N, sous réserve d'être présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un Entretien Professionnel Annuel.

- Modulation du CIA

Afin de tenir compte et valoriser l'assiduité professionnelle des agents de la collectivité, le montant du CIA, est impacté par l'absentéisme, sur l'année considérée, à raison d'1/30ème par jour d'absence sur la moitié du plafond.

Les motifs d'absence ci-dessous impliquent un abattement :

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé grave maladie
- Hospitalisation
- Convalescence hospitalisation
- Cure pour maladie
- Disponibilité
- Congé sans traitement

L'agent à temps partiel thérapeutique bénéficie du CIA au prorata de son temps de travail effectif.

Au nouveau montant impacté, est appliqué le coefficient associé au niveau d'évaluation obtenu au sein de la partie synthèse de l'EPA de l'agent sur l'année considérée. Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 120 % du montant ainsi fixé pour chaque groupe de fonction :

**Synthèse EPA**

**Impact CIA**

Manière de servir très satisfaisante :	120%
Manière de servir satisfaisante :	100%
Manière de servir partiellement satisfaisante :	60%
Manière de servir insatisfaisante :	0%

Le calcul du montant du CIA d'un agent est formalisé par l'application de la formule suivante :

$$CIA_{agent} = (CIA_{gf} - \left( \frac{CIA_{gf}}{2} * \frac{nb\ jrs\ ABS^*}{30} \right)) \times \text{coefficient EPA}$$

Nb jrs ABS\* = nombre de jours d'absence médicale dans l'année, plafonné à 30

CIA gf = montant CIA du groupe de fonction dont relève l'agent

\*\*

## II – Le régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres peuvent bénéficier d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) constituée d'une part fixe et d'une part variable.

### II-A – La part fixe de l'ISFE

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé comme suit :

- 33 % pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

La part fixe est versée mensuellement.

Le montant de la part fixe évoluera selon le traitement soumis à retenue des agents concernés.

– Conditions de maintien et de réexamen de la part fixe de l'ISFE

En cas de congé pour maladie ordinaire, l'ISFE suit le sort du traitement.

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire et dans l'attente d'un avis du conseil médical et d'une décision de l'autorité territoriale, l'ISFE suit le sort du traitement.

L'agent en congé de maladie ordinaire, ou en fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, et placé rétroactivement en CLM, CLD ou grave maladie, conserve la totalité des primes d'ores et déjà versées.

Le placement rétroactif en congé AT/MP pour la même affection a pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement pour les trois premiers mois pour un agent placé initialement en congé maladie ordinaire.

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD), de congé grave maladie (CGM) : l'ISFE est suspendue dès le 1er jour d'arrêt.

En fin de droits statutaires à congé de longue maladie ou de longue durée ou de congé grave maladie et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, l'ISFE est suspendue.

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : les montants des primes et indemnités attribuées aux agents sont déterminés au prorata du temps de travail de l'agent.

Le montant de l'ISFE fait l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...) ou en période de préparation au reclassement sous réserve des droits statutaires à maladie.

L'ISFE est suspendue durant le congé de transition professionnelle sauf pour les agents ayant signé une convention PPR qui verront leur ISFE maintenue à 80%.

Le montant de l'ISFE fait l'objet d'un réexamen obligatoire dans le cas où l'agent est :

- repositionné ou reclassé
- affecté à un nouveau poste

## **II-B – La part variable de l'ISFE**

Cette part variable est divisée en deux parts (voir Annexe V) :

1. Une part versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini ci-dessous.

Cette part variable mensuelle se compose :

- a. d'un montant socle, lié au poste occupé,
- b. et le cas échéant, d'un montant lié à une sujétion particulière à laquelle est exposé l'agent (des chefs d'unité jusqu'aux agents de terrain), à savoir, le travail en soirée ou en horaire variable ou le travail de nuit, dont les modalités sont précisées dans le règlement de service de la direction concernée. Ces sujétions ne sont pas cumulables.

Les « conditions de maintien et de réexamen » de la part variable mensuelle sont identiques à celle de la part fixe mensuelle.

Les montants correspondant aux sujétions particulières indiqués en annexe sont versés pour la durée d'existence effective de la sujétion. En cas de fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, de CLM, CLD ou grave maladie, d'aménagement ou d'évolution du poste, ou en cas d'immersion, de période de

préparation au reclassement (PPR) ou de mobilité impliquant un changement de missions, ou de congé de transition professionnelle, son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

Au même titre que le montant socle de l'ISFE part variable mensuelle, les sujétions sont versées au prorata du temps de travail de l'agent, notamment lorsqu'il travaille à temps partiel thérapeutique.

2. Une part versée annuellement, en mars, sans que la somme des versements (mensuels et annuel) liés à cette part variable dépasse le plafond suivant :

- 9 500 euros pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Cette part variable annuelle se compose :

- a. d'un montant lié au poste occupé,
- b. et le cas échéant, d'un montant lié à une sujétion particulière à laquelle est exposé l'agent (des chefs d'unité jusqu'aux agents de terrain), à savoir le monitorat d'armes, le travail en soirée ou en horaire variable ou le travail de nuit, dont les modalités sont précisées dans le règlement de service de la direction concernée. Ces sujétions ne sont pas cumulables.

Cette part variable annuelle est versée dès la première année dans la collectivité, sous réserve que l'agent occupe effectivement un poste permanent au 1er juillet de l'année N-1 et ait fait l'objet d'un EPA, dans les conditions prévues par la procédure dédiée.

Cette part variable annuelle est versée au prorata de la durée effective de présence de l'année N-1 et du temps de travail de l'agent au titre de l'année N-1, et sur la base des fonctions occupées et des sujétions liées au poste occupé le 31 décembre de l'année N-1.

Pour les agents absents, pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle durant toute l'année précédant le versement de cette part variable annuel, et n'ayant pas fait l'objet d'un EPA, le montant sera versé sur la base de 100 % du montant correspondant au groupe de fonction auquel le poste de l'agent est rattaché.

Pour faciliter la mobilité inter-collectivités, en cas de recrutement en cours d'année N-1 d'un agent de l'Eurométropole de Metz, les services accomplis en année N-1 au sein de l'établissement d'origine sont pris en compte.

Cette part variable annuelle peut être versée aux agents, ayant quitté la collectivité, au mois de mars de l'année N, sous réserve d'être présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un EPA.

Au même titre que l'ISFE part variable annuelle liée à la fonction, l'ISFE part variable annuelle liée à une sujétion est versée au prorata du temps de travail de l'agent, notamment lorsqu'il travaille à temps partiel thérapeutique et sous réserve que l'agent ait bénéficié l'année N-1 d'une ISFE-sujétion versée mensuellement.

Afin de tenir compte et valoriser l'assiduité professionnelle des agents de la collectivité, les montants (fonction (pvaf) et sujétion (pvas)) de l'ISFE part variable annuelle sont impactés par l'absentéisme, sur l'année considérée, à raison d'1/30ème par jour d'absence sur la moitié du plafond.

Les motifs d'absence ci-dessous impliquent un abattement :

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé grave maladie
- Hospitalisation
- Convalescence hospitalisation
- Cure pour maladie
- Disponibilité
- Congé sans traitement

L'agent à temps partiel thérapeutique bénéficie de cette part variable annuelle au prorata de son temps de travail effectif.

Pour l'ISFE part variable annuelle (pva) liée à la fonction (pvaf), le montant, impacté le cas échéant par l'absentéisme, se voit appliquer le coefficient associé au niveau d'évaluation de la synthèse de l'EPA. Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 120 % du montant ainsi fixé pour chaque poste occupé:

### Synthèse EPA

### Impact ISFE part variable

Manière de servir très satisfaisante :	120 %
Manière de servir satisfaisante :	100 %
Manière de servir partiellement satisfaisante :	60 %
Manière de servir insatisfaisante :	0 %

Le calcul du montant de l'ISFE part variable annuelle d'un agent est formalisé par l'application de la formule suivante :

*ISFE part variable annuelle liée à la fonction = (isfe pvaf - ((isfe pvaf / 2) \* (nb jours absence / 30))) \* coefficient epa*

*ISFE part variable annuelle liée à la sujétion = isfe pvas - ((isfe pvas / 2) \* (nb jours absence / 30))*

*ISFE part variable annuelle = ISFE part variable annuelle liée à la fonction + ISFE part variable annuelle liée à la sujétion*

\*\*

### III – L'Indemnité de compensation

Une indemnité de compensation a été instituée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire mensuel, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions selon les principes suivants :

- maintien du régime indemnitaire mensuel antérieur : si le montant individuel est moins favorable que le régime indemnitaire antérieur de l'agent, celui-ci bénéficie à titre individuel d'une indemnité de compensation lui garantissant le maintien de son régime indemnitaire mensuel.
- maintien du déroulement de carrière (traitement indiciaire brut) : les agents bénéficiaires de l'indemnité de compensation continuent de percevoir les augmentations indiciaires liées aux avancements, à l'augmentation de la valeur du point d'indice et aux mesures statutaires réglementaires.

Cette indemnité de compensation s'appliquera, non seulement aux agents relevant du RIFSEEP mais également à ceux qui relèvent d'un autre régime indemnitaire. Elle pourra également s'appliquer aux agents recrutés par mutation, détachement ou intégration.

S'agissant des agents relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres déjà en fonction au sein de la collectivité territoriale, si le montant global (part fixe et part variable) mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel. A ce titre, ce montant compensatoire sera versé, au titre de la part variable, au-delà du pourcentage de 50% mentionné à l'article 5 du décret n°2024-614 du 26 juin 2024 dans la limite du montant mentionné à l'article 4 de même décret.

Les agents contractuels en poste au 1<sup>er</sup> janvier 2018, percevant un régime indemnitaire au moment de l'adoption de la nouvelle délibération et qui ne devraient plus en bénéficier, percevront une indemnité de compensation et ce, jusqu'à la fin de leur engagement au sein de la Ville de Metz.

Enfin, dans le cadre de mutualisation, de transfert ou exceptionnellement, pour faire face à des difficultés spécifiques de recrutements de nouveaux collaborateurs, une indemnité de compensation pourra être versée afin que ces nouveaux agents ne perdent pas en pouvoir d'achat au vu de leur ancienne situation.

Cette indemnité est versée mensuellement. Son montant est proratisé, comme le traitement indiciaire, en fonction du temps de travail de l'agent. Par ailleurs, les conditions de maintien et de réexamen seront identiques à celles de l'ISFE, l'ISFE parts fixe et modulable versées mensuellement.

Cette indemnité est dégressive jusqu'à extinction : lors d'un changement entraînant une augmentation du régime indemnitaire mensuel ou en cas de revalorisation, l'indemnité est réduite à due proportion de cette augmentation. Ces dispositions sont également valables pour les agents relevant de la filière police municipale.

\*\*

#### **IV – Dispositions diverses**

##### **– Attributions individuelles**

Conformément au décret n° 91-875 article 2, le Maire fixera par arrêté les attributions individuelles de ces primes, dans la limite des plafonds réglementaires.

Les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel bénéficient également du nouveau régime indemnitaire dans le cadre des plafonds réglementaires liés à leur grade d'origine, ou pour les contractuels en référence au cadre d'emplois des administrateurs, et des éventuelles indemnités complémentaires liées à cet emploi.

##### **– Cas des agents en situation de mise à disposition sortante**

L'agent placé en mise à disposition (MAD) demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

L'agent étant réputé occuper son emploi, la catégorisation de l'emploi de l'agent et l'octroi de son régime indemnitaire mensuel restent inchangés.

##### **– Situation des agents en décharge syndicale totale ou partielle (80 % et plus)**

Les fonctionnaires en décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou dont la quotité de travail consacrée à l'activité syndicale est égale ou supérieure à 80 % bénéficient du régime indemnitaire ci-dessus dès lors que leur statut est éligible à ce dispositif.

En raison du principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales, l'administration ne peut pas classer la fonction de « décharge syndicale ».

Dès lors, l'agent investi d'un mandat syndical bénéficiera d'un régime indemnitaire mensuel correspondant au dernier poste qu'il a occupé (ou poste équivalent si ce dernier n'existe plus).

L'agent bénéficiera du montant du CIA ou de l'ISFE part variable annuelle au taux 100 % dans les conditions définies précédemment.

##### **– Cumul**

Le régime indemnitaire tel que défini ci-dessus est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Pour autant, le Rifseep peut être cumulé, suivant les conditions réglementaires, avec :

- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- L'indemnité pour travail dominical régulier ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié ;
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnité pour travaux dangereux insalubres, incommodes ou salissants ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection ;
- Les astreintes, permanences et indemnités d'intervention ;

- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement...);
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA...);
- L'allocation sociale, au titre des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article 111 de la loi n° 84-53 et dans les conditions fixées par la délibération ayant instauré cet avantage.

Concernant le régime indemnitaire versé aux agents relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres il est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002,
- des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001.

## ANNEXE I

### Cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

FILIERES Cadres d'emplois FPT	Arrêtés ministériels de référence
<b>ADMINISTRATIVE</b>	
<b>Administrateurs</b>	Arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
<b>Attachés</b>	Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Rédacteurs</b>	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Adjoint administratifs</b>	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>ANIMATION</b>	
<b>Animateurs</b>	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Adjoint d'animation</b>	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>CULTURELLE</b>	
<b>Conservateurs du patrimoine</b>	Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Conservateurs des bibliothèques</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
<b>Attachés de conservation du patrimoine</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
<b>Bibliothécaires</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
<b>Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
<b>Adjoint du patrimoine</b>	Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>MEDICO-SOCIALE</b>	
<b>Médecins</b>	Arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

<b>Cadre de santé paramédical *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Sage femmes *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Puéricultrices cadres de santé *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Puéricultrices *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Infirmiers en soins généraux*</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Psychologues *</b>	Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
<b>Auxiliaires de puériculture * Auxiliaires de soins *</b>	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Conseillers socio-éducatifs</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Assistants socio-éducatifs</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Educateurs de jeunes enfants *</b>	Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Agents sociaux Agents spécialisés des écoles maternelles</b>	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>SPORTIVE</b>	
<b>Conseiller des APS *</b>	Arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
<b>Educateurs des A.P.S.</b>	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Opérateurs des A.P.S.</b>	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>TECHNIQUE</b>	
<b>Ingénieurs en chef</b>	Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
<b>Ingénieurs *</b>	
<b>Techniciens *</b>	Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
<b>Agents de maîtrise</b>	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Adjoints techniques</b>	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

*\*Cadre d'emplois pour lequel il existe un corps équivalent transitoire à la fonction publique d'Etat*

## ANNEXE II

### Récapitulatif des agents contractuels bénéficiaires de l'IFSE et du CIA

#### par motif de recrutement

Types de recrutement	Code Général de la Fonction Publique	IFSE	CIA
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	L'article L. 332-23	NON	NON
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	L'article L. 332-23	NON	NON
Contrat de projet ou d'opération	L'article L. 332-24	OUI	OUI
Remplacement temporaire d'agents recrutés sur un emploi permanent	L'article L. 332-13	NON	NON
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	L'article L. 332-14	OUI	OUI
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	L'article L. 332-8	OUI	OUI
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	L'article L. 332-8	OUI	OUI
Personnes reconnues handicapées mentionnées au 1° et personnes citées aux 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail	L'article L. 352-4	OUI	OUI
Emplois de direction	L'article L. 343-1	OUI	OUI
Collaborateur de cabinet	L'article L. 333-1	OUI	NON
Collaborateur de groupe d'élus	L'article L. 333-12	OUI	NON
Agents horaires et Assistants maternels		NON	OUI
Reprise d'activité	Article L. 1224-3 Code du Travail	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Vacataires		NON	NON
Stagiaires gratifiés		NON	NON
Contrats d'apprentissage		NON	NON
Contrats à durée déterminée d'insertion		NON	NON

### ANNEXE III

#### Tableaux récapitulatifs des montants RIFSEEP - IFSE et CIA

#### Catégorie A

##### Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2024

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
A1	A1-1	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques	Dans le cadre des plafonds rifseep	Dans le cadre des plafonds rifseep
	A1-2	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques	1 100 €	1 500 €
A2		Fonction de management opérationnel	800 €	1 400 €
A3	A3-1	Fonction de management intermédiaire ou de pilotage de projet	700 €	1 300 €
	A3-2	Fonction de management intermédiaire de petits établissements	650 €	1 300 €
A4	A4-1	Fonction de gestion de projet et d'appui au pilotage de projet	600 €	1 200 €
	A4-2	Fonction de gestion ou missions éducatives et sociales	550 €	1 200 €

##### Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
A1	A1-1	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques (niveau DGS (N-1), DGA (N-2))	Dans le cadre des plafonds rifseep	Dans le cadre des plafonds rifseep
	A1-2	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques (niveau directeurs (N-3))	1 200 €	1 500 €
A2		Fonction de management intermédiaire (niveau Chef de service (N-4))	1 000 €	1 400 €
A3	A3-1	Fonction de management opérationnel – (niveau responsable de cellule (N-5) †	750 €	1 300 €
	A3-2	Fonction de management opérationnel de petits établissements ou d'une équipe au sein d'une cellule	700 €	1 300 €
A4	A4-1	Fonction de gestion de projet et d'appui au pilotage de projet	650 €	1 200 €
	A4-2	Fonction de gestion ou missions éducatives et sociales	600 €	1 200 €

**Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026**

<b>Catégorie - Groupes</b>	<b>Catégorie / Sous-groupes</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>IFSE Montant brut mensuel</b>	<b>CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)</b>
A1	A1-1	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques (niveau DGS (N-1), DGA (N-2))	Dans le cadre des plafonds rifseep	Dans le cadre des plafonds rifseep
	A1-2	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques (niveau directeurs (N-3))	1 212 €	1 500 €
A2		Fonction de management intermédiaire (niveau Chef de service (N-4))	1 012 €	1 400 €
A3	A3-1	Fonction de management opérationnel – (niveau responsable de cellule (N-5) †	762 €	1 300 €
	A3-2	Fonction de management opérationnel de petits établissements ou d'une équipe au sein d'une cellule	712 €	1 300 €
A4	A4-1	Fonction de gestion de projet et d'appui au pilotage de projet	662 €	1 200 €
	A4-2	Fonction de gestion ou missions éducatives et sociales	612 €	1 200 €

**Catégorie B**

**Dispositions applicables jusqu'au au 31 décembre 2022**

<b>Catégorie - Groupes</b>	<b>Catégorie / Sous-groupes</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>IFSE Montant brut mensuel</b>	<b>CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)</b>
B1		Fonction d'encadrement opérationnel	400 €	1 100 €
B2		Fonction d'appui technique	350 €	1 000 €
B3		Fonction d'instruction et fonction d'accompagnement socio-éducatif requérant une qualification particulière	300 €	950 €

**Dispositions applicables du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023**

<b>Catégorie - Groupes</b>	<b>Catégorie / Sous-groupes</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>IFSE Montant brut mensuel</b>	<b>CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)</b>
B1		Fonction d'encadrement opérationnel	450 €	1 100 €
B2		Fonction d'appui technique	400 €	1 000 €
B3		Fonction d'instruction et fonction d'accompagnement socio-éducatif requérant une qualification particulière	350 €	950 €

**Dispositions applicables du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024**

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
	B1	Fonction d'encadrement opérationnel	500 €	1 100 €
	B2	Fonction d'appui technique	450 €	1 000 €
	B3	Fonction d'instruction et fonction d'accompagnement socio-éducatif requérant une qualification particulière	400 €	950 €

**Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025**

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
	B1	Fonction d'encadrement opérationnel	550 €	1 100 €
	B2	Fonction d'appui technique	500 €	1 000 €
	B3	Fonction d'instruction et fonction d'accompagnement socio-éducatif requérant une qualification particulière	400 €	950 €

**Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026**

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
	B1	Fonction d'encadrement opérationnel	562 €	1 100 €
	B2	Fonction d'appui technique	512 €	1 000 €
	B3	Fonction d'instruction et fonction d'accompagnement socio-éducatif requérant une qualification particulière	412 €	950 €

**Catégorie C****Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2021**

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
C1	C1-1	Fonction d'encadrement de proximité	215 €	900 €
	C1-2	Fonction d'adjoint à l'encadrement de proximité	195 €	900 €
C2	C2-1	Fonction d'accompagnement et de missions spécialisées dans les secteurs administratifs, techniques ou socio-éducatifs impliquant une technicité et des responsabilités particulières	175 €	800 €
	C2-2	Fonction de missions techniques	165 €	800 €

	C2-3	Fonction de mise en œuvre opérationnelle	155 €	800 €
--	------	--	-------	-------

**Dispositions applicables du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022**

<b>Catégorie - Groupes</b>	<b>Catégorie / Sous-groupes</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>IFSE Montant brut mensuel</b>	<b>CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)</b>
C1	C1-1	Fonction d'encadrement de proximité	265 €	900 €
	C1-2	Fonction d'adjoint à l'encadrement de proximité	245 €	900 €
C2	C2-1	Fonction d'accompagnement et de missions spécialisées dans les secteurs administratifs, techniques ou socio-éducatifs impliquant une technicité et des responsabilités particulières	225 €	800 €
	C2-2	Fonction de missions techniques	215 €	800 €
	C2-3	Fonction de mise en œuvre opérationnelle	205 €	800 €

**Dispositions applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023**

<b>Catégorie - Groupes</b>	<b>Catégorie / Sous-groupes</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>IFSE Montant brut mensuel</b>	<b>CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)</b>
C1	C1-1	Fonction d'encadrement de proximité	300 €	900 €
	C1-2	Fonction d'adjoint à l'encadrement de proximité	245 €	900 €
C2	C2-1	Fonction d'accompagnement et de missions spécialisées dans les secteurs administratifs, techniques ou socio-éducatifs impliquant une technicité et des responsabilités particulières	225 €	800 €
	C2-2	Fonction de missions techniques	215 €	800 €
	C2-3	Fonction de mise en œuvre opérationnelle	205 €	800 €

**Dispositions applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026**

<b>Catégorie - Groupes</b>	<b>Catégorie / Sous-groupes</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>IFSE Montant brut mensuel</b>	<b>CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)</b>
C1	C1-1	Fonction d'encadrement de proximité	312 €	900 €
	C1-2	Fonction d'adjoint à l'encadrement de proximité	257 €	900 €
C2	C2-1	Fonction d'accompagnement et de missions spécialisées dans les secteurs administratifs, techniques ou socio-éducatifs impliquant une technicité et des responsabilités particulières	237 €	800 €
	C2-2	Fonction de missions techniques	227 €	800 €
	C2-3	Fonction de mise en œuvre opérationnelle	217 €	800 €

**ANNEXE IV**  
**IFSE : Sujétions particulières**

Sujétions particulières	Montants bruts	Périodicité de versement
<b>Fonction d'assistant de prévention</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>Tutorat contrat aidé</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>Tutorat apprenti si non éligible à la NBI</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>Tutorat service civique</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>Intérim d'un N+1</b> ou N-1 ou d'un collègue parti à la retraite ou qui se trouve en congé de maladie, pour une période supérieure à 3 mois consécutifs durant l'année N-1 L'attribution de la sujétion pour intérim d'un N+1 est soumise à validation de la direction générale, sur proposition du directeur de service au regard des missions assurées ou d'un N-1.  <b>Remplacement d'un agent de catégorie C</b>  <b>Remplacement d'un agent de catégorie B</b>  <b>Remplacement d'un agent de catégorie A</b>	50 €/mois de remplacement	Annuelle
	100 €/mois de remplacement	Annuelle
	150 €/mois de remplacement	Annuelle
<b>Horaire atypique EAJE</b> <b>Horaire atypique EAJE : Fonct. 24 H sur 24</b>	50 €/mois 150 €/mois	Mensuelle
<b>Professionnels de la Petite Enfance (agents sociaux faisant fonction d'auxiliaire de puériculture, auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants, puéricultrices) travaillant au sein des établissements d'accueil des jeunes enfants</b>	130 €/mois	Mensuelle
<b>Fonction d'ATSEM travaillant en école maternelle</b>	70 €/mois	Mensuelle
<b>Officier d'état civil réalisant des missions de greffe et les actes liés aux naissances, mariages et PACS et Instructeur administratif CNI/passeport en mairie de quartier assurant des missions transférées par l'Etat.</b>	90 €/mois	Mensuelle
<b>Exhumation administrative</b>	20 €/cercueil/agent	Mensuelle
<b>Agents des cimetières - Assainissement des terrains communs</b>	85 € par caveau	Mensuelle
<b>Cours de natation effectivement dispensé</b>	210 €/mois	Mensuelle
<b>Ouverture des bibliothèques et action culturelle du dimanche pour les catégories A (pour minimum 5 dimanches)</b>	335 €/année	Annuelle
<b>Fonction d'agent de surveillance de la voie publique</b>	40 €/mois	Mensuelle
<b>Agent assermenté ayant pour mission principale de veiller au respect de la réglementation (sur proposition de la Direction Générale)</b>	40 €/mois	Mensuelle
<b>Fonction de formateur interne occasionnel</b> Cette sujétion est versée pour toute action réalisée. Le formateur interne occasionnel percevra une part complémentaire d'IFSE, calculée sur la base d'une indemnité forfaitaire par jour (préparation comprise), dans la limite de 10 jours par année civile	50 €/jour dans la limite de 10 jours par année civile	Annuelle

*Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits, de la même façon que le traitement indiciaire, au prorata de la durée effective.*

## ANNEXE V

### Tableaux récapitulatifs des montants ISFE part variable (police municipale et garde champêtre)

sous réserve que le montant total du régime indemnitaire servi à l'agent ne dépasse pas le plafond réglementaire de son grade et cadre d'emplois

Fonctions	ISFE part variable versée mensuellement	ISFE part variable versée annuellement (base de 100%)
Directeur	395 €	3900 €
Directeur adjoint	385 €	3800 €
Encadrant de direction	290 €	2900 €
Officier de commandement, ou référent BAVP	270 €	2500 €

\*\*\*

Fonctions	ISFE part variable versée mensuellement	ISFE part variable versée annuellement (base de 100%)
Chef d'unité ou de secteur	115 €	1300 €
Adjoint chef d'unité ou de secteur	105 €	1200 €
Chef de groupe ou chef de poste ou chef de salle ou conducteurs canins	85 €	1000 €
Adjoint chef de groupe, ou référent d'îlot ou assistants canins	75 €	900 €
Agent de terrain	65 €	800 €

*Et le cas échéant*

Sujétions	ISFE part variable versée mensuellement	ISFE part variable versée annuellement
Monitorat d'armes	-	500 €
Travail en horaire variable	65 €	650 €
15h-22h	75 €	750 €
Travail de nuit 22h-7h	95 €	950 €

*A noter : ces sujétions ne sont pas cumulables*

## ANNEXE VI

### Autres primes et indemnités de référence

#### pouvant donner lieu à versement au regard de fonctions ou de sujétions particulières

- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires : décret n° 97-702, décret n° 2000-45, décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ;
- Indemnité pour travail dominical régulier : décret n° 2002-857 ;
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié : arrêtés ministériels du 19 août 1975 et 31 décembre 1992 ;
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit : décret n° 76-208 du 24 février 1976, décret n° 61-467 du 10 mai 1961, décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié, décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 ;
- Indemnité d'astreinte : décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, décret n° 2002-147 du 7 février 2002, décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 ;
- Indemnité d'intervention : décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, décret n° 2002-147 du 7 février 2002, décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 ;
- Indemnité de permanence : décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, décret n° 2005-542 du 19 mai 2005, décret n° 2002-148 du 7 février 2002, décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 ;
- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants : décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 modifié, décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié ;
- Indemnité de maniement de fonds : décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022, arrêté du 28 mai 1993
- Indemnité forfaitaire complémentaire pour élection : décret n° 86-252 du 20 février 1986, décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 ;

- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction : décret n° 88-631 du 6 mai 1988.

Bénéficiaires : Les agents occupant les emplois fonctionnels de direction ont la possibilité de cumuler cette prime avec le régime indemnitaire lié au grade d'origine du fonctionnaire détaché.

Montant brut : taux maximum : 15 % du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).

Son versement est mensuel.

Le versement de la prime de responsabilité est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de : congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congé d'invalidité temporaire imputable au service.

L'agent assurant le remplacement du bénéficiaire, momentanément indisponible pour un motif autre que ceux ci-dessus, peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de responsabilité.