Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT-RÉGION DE MAYOTTE

ASSEMBLÉE DE MAYOTTE

Assemblée Plénière du mercredi 25 mars 2026

Membres en exercice : 26
Présents : 22
Procuration(s) : 1
Absent(s) : 3
Nombres de votants : 23
Votes pour : 23
Vote(s) contre : 0
Abstention(s) : 0
Date de la convocation : jeudi 12 mars 2026

DELIBERATION N°DL_AP2026_0081

Relative à la révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux agents du Département Région de Mayotte (Rifseep)

L'an deux mille vingt-six, le vingt-cinq mars, à 09h00, l'Assemblée de Mayotte s'est réunie en Assemblée Plénière, en application de l'article L. 3121-19 du code général des collectivités territoriales, sur convocation et sous la présidence de Monsieur Ben Issa OUSSENI, Président du Conseil départemental de Mayotte.
Cette séance s'est tenue à l'hémicycle Younoussa BAMANA.

Étaient présents :
Monsieur Ben Issa OUSSENI, Monsieur Soibahadine NDAKA, Madame Mariam SAID KALAME, Monsieur Ali OMAR, Madame Zouhourya MOUAYAD BEN, Madame Bibi CHANFI, Monsieur Daoud SAINDOU MALIDE, Monsieur Madi Moussa VELOU, Monsieur Soula SAID SOUFFOU, Madame Nadjima SAID, Madame Rosette VITTA, Monsieur Alain SARMENT, Madame Echati ISSA, Monsieur El Anrif HASSANI, Madame Farianti MDALLAH, Monsieur Elyassir MANROUFOU, Madame Laini ABDALLAH BOINA, Monsieur Nadjayedine SIDI, Monsieur Abdoul KAMARDINE, Madame Soihirat EL HADAD, Madame Hélène POLLOZEC, Madame Zaounaki SAINDOU

Était représentée :
Madame Maymounati MOUSSA AHAMADI donne pouvoir à Monsieur Ben Issa OUSSENI

Étaient absents :
Madame Zamimou AHAMADI, Monsieur Daniel ZAIDANI, Monsieur Saindou ATTOUMANI

Secrétaire de séance désignée :
Madame Farianti MDALLAH

Le Président constate que le quorum est atteint,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants ;
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 la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 ;

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

Vu la délibération n°DL 2021-00197 du 1er juillet 2021 relative à l'élection de Mr Ben Issa OUSSENI en qualité de président du Conseil Départemental de Mayotte ;
Vu la délibération en date du 15 juillet 2009 instaurant un régime indemnitaire au sein du conseil départemental ;
Vu la délibération n°DL AP2021-0203 du 19 juillet 2021 relative aux délégations d'attributions du Conseil départemental données à sa Commission Permanente ;

Considérant l'avis du Comité social territorial en date du 18 mars 2026 ;

Considérant qu'il convient de réviser au sein du Département Région les modalités de versement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour simplifier le dispositif, valoriser les métiers en tension et le rendre plus attractif ;

Considérant que cette nouvelle délibération abroge et remplace la délibération cadre N° 2020.00043 du 03 mars 2020 relative à la mise en place du RIFSEEP ;

Considérant que le régime indemnitaire se compose de deux parts, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée aux fonctions exercées et le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir ;

Considérant le rapport n° N°2026-02995 de Monsieur le Président de l'Assemblée de Mayotte ;

Considérant l'avis de la Commission Administration générale, Transport et Transition écologique en date du 19 mars 2026 ;

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des présents et de la représentée,

L'Assemblée de Mayotte,

DECIDE

Article 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIÈRES ET PLAFONDS RÉGLEMENTAIRES

a) Structure générale du RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) constitue le régime indemnitaire de référence applicable aux agents du Département Région de Mayotte :

Il a pour objet de prendre en compte :

- la nature des fonctions exercées par les agents ;
- les sujétions et contraintes liées aux postes ;
- le niveau d'expertise et de technicité requis ;
- l'engagement professionnel et la manière de servir.

Le RIFSEEP se compose de deux parts distinctes et complémentaires :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).

Elle constitue la part principale du régime indemnitaire.
Elle vise à valoriser les fonctions exercées par les agents, en tenant compte notamment du niveau de responsabilité, du degré de technicité ou d'expertise requis, de l'expérience professionnelle ainsi que des sujétions particulières liées au poste occupé. Cette indemnité est liée à la nature des missions exercées et au positionnement du poste dans l'organisation de la collectivité. Elle vise ainsi à

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

reconnaître la diversité des fonctions exercées et l'importance des responsabilités assumées par les agents dans le fonctionnement des services.

- Le complément indemnitaire annuel (CIA).

Il constitue la part variable du régime indemnitaire.
Il vise à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents dans l'exercice de leurs missions. Son attribution tient compte notamment de la valeur professionnelle de l'agent, de son implication dans le travail, de sa contribution au fonctionnement du service ainsi que de sa capacité à atteindre les objectifs qui lui sont fixés.

Le RIFSEEP permet de prendre en compte à la fois les caractéristiques du poste occupé par l'agent ainsi que son parcours professionnel, au travers de l'IFSE, et son engagement professionnel à travers le CIA.

b) Bénéficiaires du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires, stagiaires à temps complets, à temps non complet et à temps partiels au prorata de leur temps de travail.

- aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 occupant un emploi au sein du Département Région. Les emplois aidés, les contrats d'apprentissage, les vacataires étant exclus.

Conformément à l 'article 88 de la loi du 26/01/ 1984 et à son décret d'application n° 91 -875 du 06/09/1991, les collectivités sont libres de déterminer leur régime indemnitaire sous réserve que celui-ci ne soit pas plus avantageux que celui pratiqué dans la fonction publique d'Etat.
Par extension à l'article 6, du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 un maintien du montant individuel mensuel du régime indemnitaire est prévu si les agents concernés ne changent pas de fonction.

L'IFSE est répartie en groupes de fonctions auxquels correspondent des montants. Ainsi, il est noté :

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

c) Modalités d'attribution individuelle

- Cadre général

Le régime indemnitaire servi aux agents bénéficiaires se décompose comme suit :

- Une part fixe dénommée indemnité mensuelle, liées notamment aux fonctions exercées,
- Une part variable dénommée complément annuel.

Dans le cadre de référence statutaire ci-dessus rappelé, chaque indemnité pourra être servie dans le respect des minimas et maximas réglementaires ou fixés selon la présente délibération.
Il est rappelé que l'autorité territoriale a toute latitude, entre ces bornes, pour majorer ou réduire le régime indemnitaire en fonction du profil de l'agent (compétences, parcours, expertise…), de sa manière de servir et en appréciation de ses conséquences sur la bonne marche du service public (défaut de professionnalisme récurrent, gravité des faits commis par un agent, dysfonctionnements constatés…).

- Les agents éligibles au RIFSEEP

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

- Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- ✓ l'indemnité de fonction et de résultats (IFR),
- ✓ la prime de fonction et de résultats (PFR),
- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- ✓ l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- ✓ l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- ✓ la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- ✓ l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- ✓ la prime de fonction informatique,
- ✓ l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- ✓ l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.
- ✓ l'indemnité de technicité médecin
- ✓ l'indemnité spéciale médecin
- ✓ l'indemnité spéciale de sujétions (Biologiste/pharmacien)

Ce régime indemnitaire peut en revanche être cumulé, dans le respect des textes, avec notamment :

- ✓ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ les dispositifs d'intéressement collectif,
- ✓ les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- ✓ les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, complémentaires, astreintes, …),
- ✓ la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- ✓ la prime de représentation
- ✓ l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).
- ✓ Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

d) Montants

Le régime indemnitaire se compose en deux parts :

- une part fixe liée notamment aux fonctions exercées :

IFSE : Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise

et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

- CIA : Complément Indemnitaire Annuel

Le plafond des parts fixe et variable est déterminé selon le groupe de fonctions pour le RIFSEEP (cf. article 2 de la présente délibération).

e) Plafonds appliqués dans le Département Région de Mayotte correspondant aux plafonds réglementaires

Les plafonds maximaux sont prévus réglementairement et peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois dépasser le montant desdits plafonds. C'est ceux-ci qui sont retenus au sein du Département Région de Mayotte.

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

f) Agents éligibles au RIFSEEP

Bénéficieront de l'IFSE et du CIA, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après, dans le respect des montants maximaux décrits dans le tableau (montants en euros bruts annuels, en vigueur au moment de la délibération et susceptibles d'évoluer selon la réglementation) :

Filière	Cadre d'emplois	Cat	Arrêté plafond	Plafond IFSE		Plafond CIA
				Sans logement	*Avec logement*	
Administrative	Administrateur territorial	A	Arrêté du 23 novembre 2022	63 000	-	15 750
	Attaché territorial	A	Arrêté du 3 juin 2015	36 210	22 310	6 390
	Secrétaire de mairie	A	Arrêté du 3 juin 2016	36 210	8 030	6 390
	Rédacteur territorial	B	Arrêté du 19 mars 2015	17 480	8 030	2 380
	Adjoint administratif territorial	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	7 090	1 260
Technique	Ingénieur en chef territorial	A	Arrêté du 14 février 2019	57 120	42 840	10 080
	Ingénieur territorial	A	Arrêté du 5 novembre 2021	46 920	32 850	8 280
	Technicien territorial	B	Arrêté du 5 novembre 2021	19 660	13 760	2 680
	Agent de maîtrise territorial	C	Arrêté du 28 avril 2015	11 340	7 090	1 260
	Adjoint technique territorial	C	Arrêté du 28 avril 2015	11 340	7 090	1 260
	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement	C	Arrêté du 2 novembre 2016	11 340	7 090	1 260
Culturelle	Conservateur territorial du patrimoine	A	Arrêté du 7 décembre 2017	46 920	25 810	8 280
	Conservateur territorial de bibliothèque	A	Arrêté du 14 mai 2018	34 000	-	6 000
	Attaché territorial de conservation du patrimoine	A	Arrêté du 14 mai 2018	29 750	-	5 250
	Bibliothécaire territorial	A	Arrêté du 14 mai 2018	29 750	-	5 250
	Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique	A	Arrêté du 5 juillet 2024	38 021	28 516	6 710
	Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	Arrêté du 14 mai 2018	16 720	-	2 280
	Adjoint territorial du patrimoine	C	Arrêté du 30 décembre 2016	11 340	7 090	1 260
	Conseiller territorial des activités physiques et sportives	A	Arrêté du 5 octobre 2023	28 800	-	5 082

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

Sportive	Educateur territorial des activités physiques et sportives	B	Arrêté du 19 mars 2015	17 480	8 030	2 380
	Opérateur territorial des activités physiques et sportives	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	7 090	1 260
Sociale	Conseiller territorial socio-éducatif	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	-	4 500
	Assistant territorial socio-éducatif	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	-	3 440
	Educateur territorial de jeunes enfants	A	Arrêté du 17 décembre 2018	14 000	-	1 680
	Moniteur-éducateur et intervenant familial	B	Arrêté du 31 mai 2016	9 000	5 150	1 230
	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	7 090	1 260
	Agent social territorial	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	7 090	1 260
Médico-sociale	Médecin territorial	A	Arrêté du 13 juillet 2018	43 180	-	7 620
	Psychologue territorial	A	Arrêté du 8 mars 2022	25 500	-	4 500
	Sage-femme territoriale	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	-	4 500
	Cadre territorial de santé paramédical	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	-	4 500
	Puéricultrice cadre territorial de santé (voie d'extinction)	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	-	4 500
	Puéricultrice territoriale (ancien cadre d'emploi en voie d'extinction)	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	-	3 440
	Puéricultrice territoriale	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	-	3 440
	Cadre de santé territorial (ancien cadre d'emploi en voie d'extinction)	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	-	4 500
	Infirmier territorial en soins généraux	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	-	3 440
	Infirmier territorial	B	Arrêté du 4 juillet 2017	14 035	-	1 915
	Auxiliaire de puériculture territorial	C	Arrêté du 31 mai 2016	9 000	5 150	1 230
	Auxiliaire de soins territorial	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	7 090	1 260
	Aides-soignants	C	Arrêté du 31 mai 2016	9 000	5 150	1230
Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien territorial	A	Arrêté du 8 avril 2019	49 980	-	8 820
	Technicien paramédical	B	Arrêté du 4 juillet 2017	9 000	5 150	1 230
	Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19480	-	3 440

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

	Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19480	-	3 440
Animation	Animateur territorial	B	Arrêté du 19 mars 2015	17 480	8 030	2 380
	Adjoint territorial d'animation	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	7 090	1 260

Les montants plafonds de versement de l'IFSE et du CIA retenus sont ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'État. Ils seront réévalués en cas d'évolutions ultérieures des montants de référence.

* Attention : la somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. La part variable ne peut excéder 50 % du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP (afin de respecter l'esprit de la réforme RIFSEEP, la part variable doit être, au plus, égale à la part fixe).

S'agissant d'une révision du RIFSEEP, des corrections seront apportées conformément au tableau ci-dessous : Les montants minimum par groupe de fonctions seront revalorisés au niveau de la médiane.

Groupe de fonctions	Minimum IFSE	Médiane IFSE
Groupe 1	-	-
Groupe 2	2 317 €	2 975 €
Groupe 3	810 €	1 350 €
Groupe 4	745 €	1 000 €
Groupe 5	410 €	775 €
Groupe 6	285 €	660 €
Groupe 7	275 €	425 €
Groupe 8	258 €	330 €
Groupe 9	200 €	310 €

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

Article 2 : MISE EN ŒUVRE DE LA PART MENSUELLE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS

a) Cadre général

Il est instauré au profit des cadres d'emplois énumérés en annexe une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions, défini selon les « critères organiques » suivants :

- La responsabilité, avec les sous-critères suivants :
- Le niveau hiérarchique et management (du niveau DGS au niveau encadrement de proximité)
- La taille de l'équipe (moins de 20 agents encadrés / entre 20 et 50 agents encadrés / plus de 50 agents encadrés)
- La délégation de signature
- L'étendue du champ d'action / Pilotage de projets transverses
- La technicité : expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de la fonction, avec les sous-critères suivants :
- La rareté de l'expertise (secteur médico-social au sein de la collectivité / la technicité sur le marché (recrutement)
- L'autonomie / Le degré d'initiative requis
- Les habilitations (ex. CACES, HACCP), les diplômes professionnels (ex. doctorat de médecine) voire le niveau de formation initiale (classification Education Nationale)
- La polyvalence (mono tâche, poly tâches, mono sectoriel, poly sectoriel)
- Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, avec les sous-critères suivants :
- Les contraintes physiques (gestes répétitifs, efforts, port de charges, etc.)
- Les horaires atypiques
- Le degré de vigilance (attention particulière, responsabilité juridique et financière, Directions/DGA)
- L'exposition au risque (physique voire verbal)

b) Définition des groupes de fonction pour l'IFSE

9 groupes de fonction ont été définis en cohérence avec l'organigramme de la collectivité (niveau hiérarchique) et par regroupement des postes en métiers reconnaissant un niveau cohérent de fonctions, de technicité et de sujétions.

Le Département Région de Mayotte dispose d'une cartographie qui recense l'ensemble des métiers exercés.

La composition des groupes de fonction est la suivante :

- 4 groupes en catégorie C,
- 4 groupes en catégorie B
- 7 groupes en catégorie A.

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

Groupe de fonction	Libellé du groupe de fonction	Libellé du niveau d'intervention	Catégorie
G1	Fonction de direction générales	DGS	A+
G2		DGA	A
G3	Fonction de direction	Directeur	A
G4		Directeur adjoint	A
G5	Fonction de responsable de service	Responsable de service/ UTAS, d'unité ..	A
	Fonction d'encadrement opérationnel, expertise technique et pilotage (A)	A encadrant	A
		A sans encadrement	A
G6	Fonction d'encadrement opérationnel, expertise technique et pilotage (B)	Chef de bureau	B
	Fonction opérationnelle, d'encadrement de proximité, expertise technique (B)	B encadrant	B
		B sans encadrement	B
G7	Fonction opérationnelle, d'encadrement de proximité, expertise technique (C)	Responsable d'équipe	B
		C encadrant	C
G8	Fonction d'exécution	C sans encadrement	C
G9		Chargé d'études	C
		Assistanat/Autres métiers	C

Métier	GF
DGS	G1
Directeur ou directrice général adjoint de collectivité ou d'établissement public	G2
Directeur ou directrice de service ou d'établissement	G3
Médecin	G3
Responsable de port ou commandant	G3
Responsable de mission	G3
Responsable Médiation sociale	G3
Chargé de mission	G4
Adjoint ou adjointe au Directeur de service ou d'établissement	G4
Coordinatrice ou coordinateur (DGA)	G4
Chargé ou chargée d'études	G4
Responsable de service	G5
Responsable qualité	G5
Responsable UTAS	G5
Adjoint au responsable de médiation sociale	G5
Adjoint au responsable de service	G5
Coordinatrice ou coordinateur (hors DGA)	G5
Sage-femme	G5
Infirmier ou infirmière	G5
Psychologue	G5
Responsable d'unité	G5

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

Juriste	G5
Pharmacien ou pharmacienne	G5
Adjoint au responsable de mission	G6
Chef de bureau	G6
Adjoint chef de bureau	G6
Capitaine	G6
médiateur social	G6
Régisseur	G7
Régisseur Adjoint	G7
Régisseur ou régisseuse d'œuvres	G7
Régisseur ou régisseuse de spectacle et d'événementiel	G7
Responsable d'équipe	G7
Chef ou cheffe de projet	G7
Chef ou cheffe de projet communication numérique	G7
Médiateur ou médiatrice académique	G7
Régisseur d'avance et des recettes	G7
Régisseur ou régisseuse de recettes	G7
Acheteur ou acheteuse public	G8
Administrateur ou Administratrice systèmes et bases de données	G8
Chargé ou chargée de support et services des systèmes d'information	G8
Chargé ou chargée des réseaux et télécommunications	G8
Coordonnateur ou coordonnatrice budgétaire et comptable	G8
Gestionnaire RH	G8
Responsable des activités physiques et sportives	G8
Responsable des espaces naturels	G8
Technicien ou technicienne du spectacle et de l'événementiel	G8
Aide-soignant ou aide-soignante	G8
Animateur	G8
Animateur-éducateur ou animatrice-éducatrice sportif	G8
Chargé de la gestion administrative	G8
Chargé des ressources humaines	G8
Chargé ou chargée de communication	G8
Chargé ou chargée de projet	G8
Chargé ou chargée de projet GPEEC	G8
Chargé ou chargée des affaires européennes ou internationales	G8
Chargé ou chargée des publics	G8
Chargé ou chargée du recrutement	G8
Chef mécanicien	G8
Médiateur ou médiatrice culturel	G8
Opérateur	G8
Référent	G8
Référent ou référente insertion socioprofessionnelle et professionnelle	G8
Spécialiste fluides	G8
Technicien ou technicienne de laboratoire	G8
Travailleur ou travailleuse social	G8
Agent chargé de la gestion des espaces naturels	G8

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

Agent social	G8
Aide de laboratoire	G8
Auxiliaire de puériculture	G8
Chargé de contrôle interne	G8
Chargé de gestion	G8
Chargé de prévention et de sécurité	G8
Chargé de support et systèmes d'information	G8
Chargé d'opérations	G8
Chargé ou chargée de création graphique	G8
Chargé ou chargée de maintenance du patrimoine bâti	G8
Chargé ou chargée de travaux espaces verts et naturels	G8
Chargé ou chargée d'évaluation des politiques publiques	G8
Chargé ou chargée d'opération de construction	G8
Chargé ou chargée du développement territorial	G8
Chargé ou chargée du développement touristique	G8
Conseiller	G8
Conseiller ou conseillère d'action sociale	G8
Conseiller ou conseillère mobilité et parcours professionnels	G8
Développeur ou développeuse économique	G8
Documentaliste	G8
Educateur des Jeunes Enfants	G8
Gestionnaire	G8
Instructeur ou instructrice gestionnaire de dossiers	G8
Instructeur ou instructrice gestionnaire de fonds européens	G8
Instructeur ou instructrice gestionnaire des marchés publics	G8
Logisticien ou logisticienne	G8
Opérateur en maintenance	G8
Opérateur ou opératrice en maintenance des véhicules et matériels roulants	G8
Responsable de production végétale	G8
Surveillant ou surveillante de port maritime	G8
Technicien	G8
Technicien ou technicienne de santé environnementale	G8
Traducteur	G8
Assistant ou assistante de gestion administrative	G9
Assistant ou assistante de gestion des ressources humaines	G9
Assistant ou assistante de suivi de travaux bâtiment	G9
Matelot	G9
Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments	G9
Secrétaire	G9
Agent d'exploitation des équipements	G9
Aide à domicile	G9
Agent chargé de la tranquilité publique	G9
Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou comptable	G9
greffier	G9
Maîtresse / Maître de cérémonie	G9
Agent de port	G9

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

Aide documentaliste	G9
Archiviste	G9
Assistant archiviste	G9
Chargé ou chargée d'accueil	G9
Chargé ou chargée d'accueil social	G9
Garde gestionnaire des espaces naturels	G9
Magasinier ou magasinière	G9
Agent d'accueil	G9
Agent de bibliothèque	G9
Agent de santé environnementale	G9
Agent d'entretien	G9
Chauffeur	G9
conducteur	G9
Jardinier ou jardinière	G9
Agent de maintenance polyvalent	G9
Imprimeur-reprographe ou imprimeuse-reprographe	G9
Manutentionnaire	G9

c) Métiers sensibles ciblés

Les travaux de modification du RIFSEEP ont conduit le Département Région de Mayotte à prendre en compte des métiers sensibles dont la liste est soumise à l'avis du CST et pourra constituer une annexe de la délibération. Afin de renforcer l'attractivité de ces postes, le Département-Région de Mayotte prévoit, pour ces métiers ciblés, la possibilité de positionner l'IFSE jusqu'au plafond réglementaire applicable.

Acheteur public
Administrateur systèmes et bases de données
Archiviste
Agent chargé de la tranquillité publique
Capitaine
Chargé d'opérations
Conseiller familial et conjugal
Directeur Général des services
Infirmier /Puériculteur
Juriste

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

Médecin
Pharmacien
Psychologue
Sage-femme

Cette liste est amenée à évoluer selon le contexte national et local de l'emploi et l'offre de service public proposée par la collectivité. Chaque modification fera l'objet d'une présentation en CST.

d) Détermination des montants individuels de la part mensuelle

L'attribution individuelle de la part mensuelle est décidée par l'autorité territoriale.
Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie à l'article précédent.

Le montant individuel dépend du rattachement du métier occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis précédemment. Dans le cadre des montants maximum, il appartient à l'autorité territoriale de fixer, pour chaque agent de la collectivité, la part fonction qui lui sera versée, au regard des critères d'attribution individuelle suivants, notamment :

- responsabilités inhérentes aux fonctions,
- sujétions auxquelles l'agent doit faire face,
- complexité des dossiers gérés en termes de technicité et/ou d'encadrement, expérience professionnelle,
- pénibilité des fonctions occupées,
- degré d'exposition du poste aux risques de toute nature,
- difficultés de toutes natures auxquelles les agents doivent faire face dans l'exercice quotidien de leurs fonctions.

e) IFSE intérim et remplacement longue durée

Il s'agit d'exercer à titre ponctuel les missions d'un autre agent de la collectivité, supérieur hiérarchique ou collègue de travail, en cas de vacance effective du poste ou d'absence de longue durée (3 mois a minima) de l'agent en question.
La demande d'attribution d'une part complémentaire à ce titre doit émaner du responsable hiérarchique de l'agent et une lettre de mission doit être établie.
L'attribution fera l'objet d'un versement mensuel, pour une durée correspondante au nombre de mois de réalisation de l'intérim. Son montant est défini par l'autorité territoriale selon la situation de l'agent.
L'indemnité « IFSE intérim » est versée mensuellement en complément de l'IFSE « part principale ».

f) Cas possible de réexamen de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- En cas de mobilité et changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;

- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement) ;

- En cas de changement de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, ou la réussite à un concours.

Article 3. MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

a) Principe général

Conformément à la circulaire de l'Etat 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, le CIA pourra permettre d'apprécier :

- la valeur professionnelle de l'agent, son investissement professionnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe ou 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 de service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.

- l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service pourra être pris en considération dans l'attribution du complément annuel. Pour autant, l'attribution étant individuelle, elle pourra être différenciée au sein du même collectif de travail.

La décision n°2018-727 QPC du 13 juillet 2018 rend le complément indemnitaire annuel (CIA) comme un élément obligatoire du RIFSEEP.

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, appréciée lors de l'entretien professionnel annuel.

Ce complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Pour l'attribution de la part engagement individuel du régime indemnitaire applicable aux agents, la collectivité devra se fonder sur les critères d'attribution individuels qu'il appartient à l'assemblée de fixer.

Ces critères sont les suivants :

L'engagement professionnel et l'investissement individuel :

- ✓ Implication dans les missions confiées
- ✓ Disponibilité et réactivité, assiduité
- ✓ Capacité à gérer des situations complexes ou imprévues

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

- ✓ Investissement dépassant les obligations normales du poste
- ✓ Continuité du service public
- ✓ Obligation de contribuer à l'amélioration de l'image de l'institution.
- ✓ Implication dans des projets structurants ou collectifs (groupe de travail, équipe projet)
- ✓ Appui aux collègues (tutorat, accompagnement).

L'atteinte des objectifs et l'efficacité dans l'emploi :

- ✓ Atteinte des objectifs individuels fixés lors de l'entretien
- ✓ Contribution aux objectifs collectifs du service
- ✓ Réalisation de projets spécifiques ou transversaux.

Les qualités relationnelles et organisationnelles :

- ✓ Qualité du travail produit
- ✓ Qualités managériales
- ✓ Respect des délais et des procédures
- ✓ Fiabilité et rigueur
- ✓ Contribution à l'amélioration du service rendu aux usagers
- ✓ Capacité à travailler en transversalité.

L'appréciation sur la manière de servir / valeur professionnelle (au vu de critères portant notamment sur l'efficacité dans l'emploi et les réalisations des objectifs ; sur les compétences professionnelles et techniques ; les qualités relationnelles ; la capacité d'encadrement...)
Critères d'appréciation de la valeur professionnelle et de reconnaissance de la contribution au service (CIA)

		Barème d'appréciation			
Critères obligatoires (socle commun)	**Sous-critères propres à la collectivité (par service, par métier, par niveau de fonction...)**	**Excellent (25 %)**	**Satisfaisant (20 %)**	**A Consolider (10 %)**	**Insatisfaisant (0 %)**
A/ Les résultats professionnels et la réalisation des objectifs	*Exemples :* *Respect des procédures et des consignes* *- Fiabilité et qualité du travail effectué* *– Rigueur, assiduité et ponctualité…*				
B/ Les compétences professionnelles et techniques	*Exemples :* *- Connaissances réglementaires et techniques,* *- qualités d'expression écrite, orales, d'initiative…*				

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

C/ Les qualités relationnelles	*Exemples :* *- Sens du service public, - capacité à travailler en équipe,* *- sens de l'écoute et du dialogue…*				
D/ La capacité d'encadrement ou d'expertise ou l'aptitude à s'adapter à un emploi supérieur	*Exemples :* *- Capacité à organiser à gérer une équipe,* *- aptitude à la communication à la délégation…*				

Chaque supérieur hiérarchique direct (N+1) doit compléter scrupuleusement la partie correspondante du CREP. À ce titre, il apprécie la manière de servir de l'agent afin de se prononcer, le cas échéant, sur l'attribution du CIA et le taux y afférent. Le supérieur hiérarchique direct (N+1) évalue l'agent et soumet une proposition de modulation du CIA. La décision finale d'attribution relève exclusivement de l'exécutif, après arbitrage entre la direction des ressources humaines et la direction de l'agent, avec la validation de la direction générale des services.

Le CIA est accordée dans la limite de l'enveloppe fixée par la Collectivité. Il n'est pas destiné à être versé de manière systématique ou uniforme à l'ensemble des agents.



La décision serait prise sur la base d'éléments d'appréciation :

- Compte-rendu d'entretien professionnel (et notamment la grille d'évaluation de la manière de servir)
- Critères propres à la collectivité prévus dans la délibération : polyvalence, remplacement…
- La fiche de liaison comportant les avis hiérarchiques, de l'avis de l'évaluateur jusqu'à la proposition du DGS

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

b) Périodicité de versement et condition

Le CIA fera l'objet, le cas échéant, d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

c) Détermination des montants maxima

Le CIA ne pourra en aucun cas dépasser un plafond correspondant à :

- 15 % du plafond de l'IFSE approuvé au Département Région de Mayotte pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A,
- 12 % du plafond de l'IFSE approuvé au Département Région de Mayotte pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B,
- 10 % du plafond de l'IFSE approuvé au Département Région de Mayotte pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

d) DATE D'EFFET

Conformément au point de revendication n° 3 du protocole portant sur la révision du RIFSEEP et l'application du CIA, issu du protocole d'accord du 7 novembre 2024, la présente délibération sera appliquée avec effet rétroactif au 1er janvier 2026.

e) LES CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits budgétaires correspondants et estimés à un surcout annuel de 2. 423 653,00 € seront inscrits au budget chapitre 012.

Article 4 : La présente délibération abroge et remplace la délibération cadre N° 2020.00043 du 03 mars 2020 relative à la mise en place du RIFSEEP ainsi que la délibération applicable à la filière technique et tout acte antérieur appliquant un régime indemnitaire autre que la présente délibération.

Envoyé en préfecture le 16/04/2026
Reçu en préfecture le 16/04/2026
Publié le
ID : 976-229850003-20260325-DL2503260081A-DE

Article 5 : **De mettre en place une commission d'évaluation de la mise en place du RIFSEEP, du versement du CIA et de la fiche d'entretien professionnel dans les six mois à compter de l'adoption de la présente délibération. Les résultats de cette commission seront pris en compte dans le cadre d'une délibération modificative.**

Article 6 : D'autoriser le président de l'Assemblée de Mayotte à signer les actes y afférents ;

Article 7 : En application des dispositions de l'article R 421-1 et suivants du code de justice administrative, cette délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Mayotte dans un délai de deux mois suivant sa publication et sa transmission au représentant de l'Etat dans le Département-Région de Mayotte.

Pour extrait certifié conforme
Le Président de l'Assemblée de Mayotte

ASSEMBLÉE DE MAYOTTE
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ben Issa OUSSENI