

**RIFSEEP** : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

**Références :**

- Code général de la Fonction Publique
- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991
- Décret n°2014-513 du 20 mai 2014
- Circulaire NOR RDFS1427139C du 5 décembre 2014

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel) est un complément de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article L.714-4 et suivants du Code Général de la Fonction Publique et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

Les primes et indemnités sont instituées par un texte législatif ou réglementaire (principe de légalité). Elles sont versées dans la limite des montants versés aux agents de l'Etat (principe de parité).

Le RIFSEEP a vocation :

- à s'appliquer à tous les agents, quelle que soit leur filière
- à remplacer toutes les primes ou indemnités, sauf celles limitativement énumérées par décret

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- **L'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise professionnelles (IFSE)** : c'est une part fixe déterminée en appréciant la position de l'agent dans l'organigramme, les spécificités de la fiche de poste et l'expertise professionnelle de l'agent.
- **Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** constitue la part variable du RIFSEEP et il est instauré au même titre que l'IFSE lors de la mise en place du RIFSEEP. Le CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total. Son versement à titre individuel est facultatif et peut varier chaque année, l'autorité territoriale ayant la possibilité de l'octroyer ou non selon les critères définis par délibération. Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés au moment de l'évaluation professionnelle. Il est recommandé de lier le versement du CIA à l'évaluation professionnelle. A ce titre, pour justifier ou moduler le versement du CIA, il conviendrait d'utiliser tout ou partie des critères utilisés pour l'entretien professionnel. Ces éléments doivent figurer dans la délibération

COLLECTIVITÉ : ..... Nombre d'habitants : .....

Adresse courriel .....

Contact : Nom..... Courriel .....

Tel .....

**Nombres d'agents :**

Titulaires : .....Stagiaires : ..... Contractuels de droit public : .....

**Cochez la case correspondant à votre situation :**

Instauration du RIFSEEP (1<sup>ère</sup> demande)

Révision/modification : préciser les dates de la /des délibération(s) en vigueur et joindre la/les délibération(s) en vigueur (voir documents à joindre) : .....

Motif de la révision :

.....

**INSTAURATION / RÉVISION DU RIFSEEP**  
**Documents à joindre obligatoirement à votre saisine :**

- Organigramme anonyme avec fonctions
- Délibération instaurant le RIFSEEP en date du .....
- Délibération(s) modifiant le RIFSEEP en date du .....
- Projet de délibération instaurant/modifiant le RIFSEEP  
[présentation en conseil municipal/syndical/communautaire prévu le .....]

**Expliquer comment les agents ont été informés de l'instauration/de la modification du RIFSEEP :**

Groupe de pilotage  Réunions

.....  
.....  
.....

**Mise en œuvre** : À compter du ...../...../..... (**APRES** la saisine du CST **et** le vote de la délibération)

**Bénéficiaires :**

Stagiaires  Titulaires

Contractuels de droit public  (Le cas échéant les contractuels comptant ..... d'ancienneté)

Précisions : .....

LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE DU RIFSEEP DOIVENT ÊTRE DÉFINIES  
PRÉCISEMENT PAR LA **DÉLIBÉRATION**

Il est conseillé de se référer au projet de délibération proposé par le CDG qui doit être joint à la présente  
saisine

# À COMPLETER POUR CHAQUE FILIÈRE

## Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire

Révision du régime indemnitaire existant

Catégorie statutaire –		Le décret de référence indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C Chaque employeur a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes	IFSE		CIA	
			Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires	Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>						
<b>Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA</b>						
<b>A : Attaché – Secrétaire de Mairie (cadre d'emploi e voie d'extinction)</b>	G 1	<i>Ex : Direction - Secrétariat général</i>		36 210 €		8 820 €
	G 2	<i>Ex : Responsable de service Coordination...</i>		32 130 €		8 280 €
	G 3	<i>Ex : Chargé de mission...</i>		25 500 €		7 470 €
	G 4	<i>Autre</i>		20 400 €		
<b>B : Rédacteur</b>	G 1	<i>Ex : Responsable...</i>		17 480 €		2 380 €
	G 2	<i>Ex : Expert – Référent...</i>		16 015 €		2 185 €
	G 3	<i>Ex : Gestionnaire...</i>		14 650 €		1 995 €
<b>C : Adjoint administratif</b>	G 1	<i>Ex : Responsable, agent avec qualification ...</i>		11 340 €		1 260 €
	G 2	<i>Autre</i>		10 800 €		1 200 €

# À COMPLETER POUR CHAQUE FILIÈRE

## Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire

Révision du régime indemnitaire existant

Catégorie statutaire –	Groupes de	Le décret de référence indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C Chaque employeur a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes	IFSE		CIA	
			Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires	Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires
<b>FILIÈRE TECHNIQUE</b>						
<b>Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA</b>						
<b>A : Ingénieur</b>	<b>G1</b>	<i>Ex : Direction -</i>		36 210 €		6 390 €
	<b>G2</b>	<i>Ex : Responsable de service Coordination...</i>		32 130 €		5 670 €
<b>G3</b>	<i>Ex : Chargé de mission...</i>		25 500 €		4 500 €	
<b>G4</b>	<i>Autre</i>					
<b>B : Technicien</b>	<b>G1</b>	<i>Ex : Responsable...</i>		17 480 €		2 380 €
	<b>G2</b>	<i>Ex : Expert – Référent...</i>		16 015 €		2 185 €
	<b>G3</b>	<i>Ex : Gestionnaire...</i>		14 650 €		1 995 €
<b>C : Adjoint technique – Agent de maîtrise</b>	<b>G1</b>	<i>Ex : Responsable, agent avec qualification ...</i>		11 340 €		1 260 €
	<b>G2</b>	<i>Autre</i>		10 800 €		1 200 €

# À COMPLETER POUR CHAQUE FILIÈRE

## Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire

Révision du régime indemnitaire existant

Catégorie statutaire –	Groupes de	Le décret de référence indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C Chaque employeur a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes	IFSE		CIA	
			Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires	Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires
<b>FILIERE ANIMATION</b>						
<b>Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA</b>						
<b>B : Animateur</b>	<b>G1</b>	<i>Ex : Responsable de service</i>		17 480 €		2 380 €
	<b>G2</b>	<i>Ex : Adjoint au responsable...</i>		16 015 €		2 185 €
	<b>G3</b>	<i>Ex : Autre</i>		14 650 €		1 995 €
<b>C : Adjoint d'animation</b>	<b>G1</b>	<i>Ex : Responsable, agent avec qualification ...</i>		11 340 €		1 260 €
	<b>G2</b>	<i>Autre</i>		10 800 €		1 200 €

# À COMPLETER POUR CHAQUE FILIÈRE

## Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire

Révision du régime indemnitaire existant

Catégorie statutaire –		Le décret de référence indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C Chaque employeur a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes	IFSE		CIA	
			Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires	Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires
<b>FILIÈRE CULTURELLE</b>						
<b>Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA</b>						
<b>A : Attaché de conservation du patrimoine et des</b>	<b>G 1</b>	Directeur...				
				29 750 €		5 250 €
	<b>G 2</b>	Responsable de service...				
				27 200 €		4 880 €
<b>B : Assistant de conservation du patrimoine et des</b>	<b>G 1</b>	Ex : Responsable...				
				16 720 €		2 280 €
	<b>G 2</b>	Ex : Expert – Référent...				
				14 960 €		2 040 €
<b>C : Adjoint du patrimoine</b>	<b>G 1</b>	Ex : Responsable, agent avec qualification ...				
				11 340 €		1 260 €
	<b>G 2</b>	Autre				
				10 800 €		1 200 €

# À COMPLETER POUR CHAQUE FILIÈRE

## Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire

Révision du régime indemnitaire existant

Catégorie statutaire –		Le décret de référence indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C Chaque employeur a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes	IFSE		CIA	
			Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires	Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires
<b>FILIERE SPORTIVE</b>						
<b>Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA</b>						
<b>A : Conseillers des Activités Physiques et Sportives</b>	G 1	<i>Ex : Direction</i>		25 500 €		4 500 €
	G 2	<i>Ex : Responsable de service...</i>		20 400 €		3 600 €
<b>B : Educateur des Activités Physiques et Sportives</b>	G 1	<i>Ex : Responsable...</i>		17 480 €		2 380 €
	G 2	<i>Ex : Expert – Référent...</i>		16 015 €		2 185 €
	G 3	<i>Ex : Gestionnaire...</i>		14 650 €		1 995 €
<b>C : Opérateur des Activités Physiques et Sportives</b>	G 1	<i>Ex : Responsable, agent avec qualification ...</i>		11 340 €		1 260 €
	G 2	<i>Autre</i>		10 800 €		1 200 €

# À COMPLETER POUR CHAQUE FILIÈRE

## Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire

Révision du régime indemnitaire existant

Catégorie statutaire – + exemples de		Le décret de référence indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C Chaque employeur a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes	IFSE		CIA	
			Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires	Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires
<b>FILIÈRE SOCIALE</b>						
<b>Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA</b>						
<b>A : Educateur de jeunes enfants</b>	G 1	<i>Ex : Direction -</i>		14 000 €		1 680 €
	G 2	<i>Ex : Responsable de service Coordination...</i>		13 500 €		1 620 €
	G 3	<i>Ex : Autre...</i>		13 000 €		1 560 €
<b>B : Moniteur-Educateur et intervenant familiaux</b>	G 1	<i>Ex : Responsable...</i>		9 000 €		1 230 €
	G 2	<i>Ex : Expert – Référent...</i>		8 010 €		1 090 €
<b>C : Agent spécialisé des écoles maternelles/ agent social</b>	G 1	<i>Ex : Responsable, agent avec qualification ...</i>		11 340 €		1 260 €
	G 2	<i>Autre</i>		10 800 €		1 200 €

# À COMPLETER POUR CHAQUE FILIÈRE

## Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire

Révision du régime indemnitaire existant

Catégorie statutaire – + exemples de		Le décret de référence indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C Chaque employeur a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes	IFSE		CIA	
			Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires	Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires
<b>FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE*</b>						
<b>Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA</b>						
<b>A : Puéricultrice territoriale/ infirmier territorial en soins généraux</b>	G 1	<i>Ex : Direction -</i>		19 480 €		3 440 €
	G 2	<i>Ex : Responsable de service, coordination...</i>		15 300 €		2 700 €
<b>B : Auxiliaires de puériculture/ aide-soignant territorial</b>	G 1	<i>Ex : Responsable...</i>		9 000 €		1 230 €
	G 2	<i>Ex : Expert – Référent...</i>		8 010 €		1 090 €
<b>C : Auxiliaire de soins</b>	G 1	<i>Ex : Responsable, agent avec qualification ...</i>		11 340 €		1 260 €
	G 2	<i>Autre</i>		10 800 €		1 200 €

\* Pour les cadres d'emploi non traités merci de compléter le tableau sur la page suivant

**Autre cadre d'emplois  
non prévu dans le  
modèle**

**Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE)  
Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire

Révision du régime indemnitaire existant

Catégorie statutaire –	Groupes de	Le décret de référence indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C Chaque employeur a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes	IFSE		CIA	
			Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires	Montants annuels maximal	Plafonds indicatifs réglementaires
<b>Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA</b>						
A :	G1	Ex : Direction -				
	G2	Ex : Responsable de service, coordination...				
	G3	Ex : Chargé de mission...				
	G4	Autre				
B :	G1	Ex : Responsable...				
	G2	Ex : Expert – Référent...				
	G3	Ex : Gestionnaire...				
C : A	G1	Ex : Responsable, agent avec qualification ...				
	G2	Autre				

**LES MODALITÉS DE VERSEMENT**

IFSE :  Mensuellement  Autre (précisez) .....

CIA :  Annuellement  Autre (précisez) .....

**LES ABSENCES POUR MALADIE**

Congés pour maladie ordinaire et CITIS et travail à temps partiel thérapeutique :

En l'absence de texte réglementaire pour la Fonction Publique Territoriale, le maintien du régime indemnitaire n'est pas de droit. Cependant, l'assemblée délibérante peut en prévoir le versement dans certaines situations de maladie. Ces modalités devront être intégrées dans la délibération.

**IFSE :**

**En cas de congé de maladie ordinaire**, le versement de l'IFSE sera poursuivi :

OUI  NON

Si oui, en suivant le sort du traitement : OUI  NON

Si non, préciser si des modalités particulières sont définies :

.....  
.....  
.....

**En cas de temps partiel thérapeutique**, le versement de l'IFSE sera poursuivi :

OUI  NON

Si non, préciser si des modalités particulières sont définies :

.....  
.....  
.....

**En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**, le versement de l'IFSE sera poursuivi :

OUI  NON

Si non, préciser si des modalités particulières sont définies :

.....  
.....  
.....

**En cas de congé de période préparatoire au reclassement**, le versement de l'IFSE sera poursuivi :

OUI  NON

Si non, préciser si des modalités particulières sont définies :

.....  
.....  
.....

**Congés de longue maladie**

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 prévoit que dans la Fonction Publique d'Etat, en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), le bénéfice du RIFSEEP est maintenu à hauteur de 33% la première année

et de 60% les deuxième et troisième années. En application du principe de parité, les collectivités peuvent prévoir le maintien de RIFSEEP en cas de CLM ou de CGM dans les limites susmentionnées. La suspension du RIFSEEP en cas de CLM ou CGM est légale.

Le maintien du RIFSEEP en cas de Congé Longue Durée (CLD) reste illégal.

Le versement sera maintenu pour partie en cas de congé de longue maladie

OUI  NON

Si oui, à hauteur de ..... % la première année et de ..... % les deuxième et troisième année

**CIA :**

Le montant du CIA a vocation à être réajusté après chaque entretien professionnel. Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'absence pour raison médicale ou pour tout autre motif doit ou non se traduire par une baisse, compte tenu de la manière de servir de l'agent.

**Préciser obligatoirement les critères de définition du montant du CIA et ses modalités de versement en cas d'absence et suivant l'engagement professionnel de l'agent.**

.....  
.....  
.....  
.....

**RAPPEL**  
**INSTAURATION / RÉVISION DU RIFSEEP**  
**Documents à joindre obligatoirement à votre saisine :**

- Organigramme anonyme avec fonctions
- Délibération instaurant le RIFSEEP
- Délibération(s) modifiant le RIFSEEP
- Projet de délibération instaurant/modifiant le RIFSEEP

Fait à..... le.....

Signature et cachet de l'autorité territoriale

## **CADRE RÉSERVÉ AU CENTRE DE GESTION**

### **Avis du Comité Social Territorial – SÉANCE DU .....**

#### **Représentants du personnel :**

- Avis favorable     Avis défavorable     Partage des voix

#### **Représentants des collectivités :**

- Avis favorable     Avis défavorable     Partage des voix

#### **Mise en œuvre de l'avis :**

- Délibération possible
- 2<sup>ème</sup> examen du dossier obligatoire par le CST dans un délai de 8 à 30 jours
- Avis réputé rendu : délibération possible