

RÉGIME INDEMNITAIRE - RIFSEEP

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 RDFF1427139C 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^{ère} 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		
FILIERE ADMINISTRATIVE								
Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA								
A : Attaché – Secrétaire de Mairie (cadre d'emploi et voie d'extinction)	G 1	Ex : Direction - Secrétariat général		36 210 €		8 820 €		
	G 2	Ex : Responsable de service Coordination...		32 130 €		8 280 €		
	G 3	Ex : Chargé de mission...		25 500 €		7 470 €		
	G 4	Autre		20 400 €				
B : Rédacteur	G 1	Ex : Responsable...		17 480 €		2 380 €		
	G 2	Ex : Expert – Référent...		16 015 €		2 185 €		
	G 3	Ex : Gestionnaire...		14 650 €		1 995 €		
C : Adjoint administratif	G 1	Ex : Responsable, agent avec qualification ...		11 340 €		1 260 €		
	G 2	Autre		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		
FILIÈRE TECHNIQUE								
Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA								
A : Ingénieur	G1	<i>Ex : Direction -</i>		36 210 €		6 390 €		
	G2	<i>Ex : Responsable de service Coordination...</i>		32 130 €		5 670 €		
	G3	<i>Ex : Chargé de mission...</i>		25 500 €		4 500 €		
	G4	<i>Autre</i>						
B : Technicien	G1	<i>Ex : Responsable...</i>		17 480 €		2 380 €		
	G2	<i>Ex : Expert – Référent...</i>		16 015 €		2 185 €		
	G3	<i>Ex : Gestionnaire...</i>		14 650 €		1 995 €		
C : Adjoint technique – Agent de maîtrise	G1	<i>Ex : Responsable, agent avec qualification ...</i>		11 340 €		1 260 €		
	G2	<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

FILIERE ANIMATION

Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA

B : Animateur	G1	Ex : Responsable de service		17 480 €		2 380 €
	G2	Ex : Adjoint au responsable...		16 015 €		2 185 €
	G3	Ex : Autre		14 650 €		1 995 €
C : Adjoint d' animation	G1	Ex : Responsable, agent avec qualification ...		11 340 €		1 260 €
	G2	Autre		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		
FILIÈRE CULTURELLE								
Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA								
A : Attaché de conservation du patrimoine et des	G 1	<i>Directeur...</i>		29 750 €		5 250 €		
		<i>Responsale de service...</i>		27 200 €		4 880 €		
B : Assistant de conservation du patrimoine et des	G 1	<i>Ex : Responsable...</i>		16 720 €		2 280 €		
		<i>Ex : Expert – Référent...</i>		14 960 €		2 040 €		
C : Adjoint du patrimoine	G 1	<i>Ex : Responsable, agent avec qualification ...</i>		11 340 €		1 260 €		
		<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		
FILIERE SPORTIVE								
Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA								
A : Conseilleurs des Activités Physiques et Sportives	G 1	Ex : Direction		25 500 €		4 500 €		
	G 2	Ex : Responsable de service...		20 400 €		3 600 €		
B : Educateur des Activités Physiques et Sportives	G 1	Ex : Responsable...		17 480 €		2 380 €		
	G 2	Ex : Expert – Référent...		16 015 €		2 185 €		
	G 3	Ex : Gestionnaire...		14 650 €		1 995 €		
C : Opérateur des Activités Physiques et Sportives	G 1	Ex : Responsable, agent avec qualification ...		11 340 €		1 260 €		
	G 2	Autre		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		
FILIÈRE SOCIALE								
Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA								
A : Educateur de jeunes enfants	G 1	Ex : Direction -		14 000 €		1 680 €		
	G 2	Ex : Responsable de service Coordination...		13 500 €		1 620 €		
	G 3	Ex : Autre...		13 000 €		1 560 €		
B : Moniteur-Educateur et intervenant familiaux	G 1	Ex : Responsable...		9 000 €		1 230 €		
	G 2	Ex : Expert – Référent...		8 010 €		1 090 €		
C : Agent spécialisé des écoles maternelles/ agent social	G 1	Ex : Responsable, agent avec qualification ...		11 340 €		1 260 €		
	G 2	Autre		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

FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE*

Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA

A : Puéricultrice territoriale/ infirmier territorial en soins généraux	G 1	Ex : Direction -	19 480 €		3 440 €
B : Auxiliaires de puériculture/ aide-soignant territorial	G 2	Ex : Responsable de service, coordination...	15 300 €		2 700 €
C : Auxiliaire de soins	G 1	Ex : Responsable...	9 000 €		1 230 €
		Ex : Expert – Référent...			
	G 2		8 010 €		1 090 €
	G 1	Ex : Responsable, agent avec qualification ...	11 340 €		1 260 €
	G 2	Autre	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
Compléter la définition des Groupes de fonctions (suivant les métiers, les sujétions et l'expertise) et les montants maximum d'IFSE et CIA						
A :	G1	<i>Ex : Direction -</i>				
	G2	<i>Ex : Responsable de service, coordination...</i>				
	G3	<i>Ex : Chargé de mission...</i>				
	G4	<i>Autre</i>				
B :	G1	<i>Ex : Responsable...</i>				
	G2	<i>Ex : Expert – Référent...</i>				
	G3	<i>Ex : Gestionnaire...</i>				
C : A	G1	<i>Ex : Responsable, agent avec qualification ...</i>				
	G2	<i>Autre</i>				

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/...../.....

AVIS FAVORABLE

AVIS DÉFAVORABLE