

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

Références :

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
- Circulaire NOR RDFS1427139C du 5 décembre 2014
- Arrêtés d'application aux corps de la FPE

Rappel :

Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux CST

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel) se définit comme un complément de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 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 quels que soient leurs grades ou leurs filières,
- à remplacer toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret,
- à être mis en œuvre dans un délai raisonnable.

COMPOSITION

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- **l'IFSE**, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est **une part fixe** déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste,
- **le CI**, Complément Indemnitaire, est **une part facultative et variable** fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.

Le CIA constitue la 2ème part variable du RIFSEEP. L'assemblée délibérante doit l'instituer au même titre que l'IFSE lors de l'instauration du RIFSEEP.

Le CIA est variable car il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre. Son versement à titre individuel est facultatif, l'autorité territoriale ayant la possibilité de l'octroyer ou non selon les critères retenus par la collectivité.

Le versement du CIA tient compte en principe de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés au moment de l'évaluation professionnelle. Pour ne pas dénaturer l'esprit du texte, il est recommandé de lier le versement du CIA à l'évaluation professionnelle des agents. 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

Adresse :.....

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

Nombres d'agents :

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

1^{ère} demande OUI : date CT

NON :

refonte, révision..... : motif :

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

Documents de gestion de personnel obligatoires établis dans la collectivité :

Tableau des effectifs Organigramme anonymé avec fonctions (*à Joindre obligatoirement*)

Fiches de poste (*joindre un exemple*) Délibération définissant des critères d'évaluation des agents

Information des agents : Groupe de pilotage Réunions

Information des élus : Oui Non Modalités.....

Mise en œuvre du RIFSEEP : A compter du/...../..... (**Après** la saisine du CT et la délibération)

LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DOIVENT ÊTRE DÉFINIES PRÉCISEMENT PAR LA **DÉLIBÉRATION** (joindre le projet)

Bénéficiaires :

Stagiaires Titulaires

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

Précisions :.....

Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Refonte du régime indemnitaire existant Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire

Catégorie statutaire - + exemples de cadres d'emploi	Groupes de FONCTIONS	Le décret indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C mais la collectivité a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes <u>FONCTIONS DEFINIES DANS LA COLLECTIVITE</u>	Dans chaque Groupe 3 familles de <u>critères réglementaires</u>	MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITÉ		PLAFONDS indicatifs réglementaires
			- Encadrement - Technicité et Expertise - Sujétions particulières permettent une modulation CRITÈRES DÉFINIS DANS LA COLLECTIVITÉ	MONTANT MINIMAL	MONTANT MAXIMAL	

À remplir après définition des groupes de fonctions propres à l'organigramme de la collectivité

A +	G	Ex : Administrateur - Direction générale		Voir le modèle de délibération		
A : (Ex : Attaché - Conseiller SE...)	G1	Ex : Direction - Secrétariat général				36 210 €
	G2	Ex : Responsable de service Coordination...				32 130 €
	G3	Ex : Chargé de mission...				25 500 €
	G4					20 400 €
B : (Rédacteur - Educateur - Animateur - Assistant SE Technicien...)	G1	Ex : Responsable...				17 480 €
	G2	Ex : Expert - Référent...				16 015 €
	G3	Ex : Gestionnaire de dossiers particuliers...				14 650 €
C : (Adjoint administratif - Agent social - ATSEM - OAPS Adjoint animation...)	G1	Ex : Responsable...				11 340 €
	G2	Ex : Agent avec qualification - Sujétions particulières ...				10 800 €

LES MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE : Annuellement Mensuellement Autre

Complément Individuel Annuel (C.I.A) oui non

L'assemblée délibérante doit instituer le CIA au même titre que l'IFSE lors de l'instauration du RIFSEEP

Part facultative et variable

La modulation des montants individuels introduit une différenciation entre les agents qui doit être légalement fondée.
Elle doit reposer sur les critères de l'entretien professionnel

Le CI ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total

Reprendre les groupes de fonctions du tableau IFSE

Catégorie statutaire	Groupes	<u>CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA COLLECTIVITÉ</u> (Cf. ENTRETIEN PROFESSIONNEL) = 4 critères réglementaires + sous-critères le cas échéant	MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITÉ		PLAFONDS indicatifs réglementaires
			MONTANT MINIMAL	MONTANT MAXIMAL	
A+			<i>Voir le modèle de délibération</i>		
A : (Ex : Attaché - Conseiller SE...)	G1				6 390 €
	G2				5 670 €
	G3				4 500 €
	G4				3 600 €
B : (Rédacteur - Educateur - Animateur - Assistant SE Technicien...)	G1				2 380 €
	G2				2 185 €
	G3				1 995 €
	G4				1 995 €
C : (Adjoint administratif - Agent social - ATSEM - OAPS - Adjoint animation...)	G1				1 260 €
	G2				1 200 €
	G3				1 200 €
	G4				1 200 €
LES MODALITÉS DE VERSEMENT DU CI : Annuellement <input type="checkbox"/> Mensuellement <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/>					

JOINDRE DES TABLEAUX ANNEXES SI NECESSAIRE

LES ABSENCES POUR MALADIE

Congés maladie :

En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale le maintien du régime indemnitaire n'est pas possible. Cependant, l'assemblée délibérante peut en prévoir le versement en maladie ordinaire.

IFSE :

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire OUI NON

Si oui, en suivant le sort du traitement OUI NON

Ou avec d'autres modalités à préciser :.....

CIA :

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire OUI NON

Si oui, en suivant le sort du traitement OUI NON

Ou avec d'autres modalités à préciser :.....

LE PROJET DE DÉLIBÉRATION est à JOINDRE IMPÉRATIVEMENT

A noter :

- Le nom des agents ne doit pas apparaître dans la délibération.
- Un arrêté individuel sera pris pour déterminer le montant attribué personnellement à l'agent (1 arrêté IFSE + 1 arrêté CIA).

Fait à..... le.....

Signature de l'autorité territoriale

Cet imprimé doit être impérativement accompagné de l'organigramme fonctionnel de la collectivité.

CADRE RÉSERVÉ AU CENTRE DE GESTION

Avis du Comité Social Territorial – SÉANCE DU/...../.....

AVIS FAVORABLE

AVIS DÉFAVORABLE

.....

Exemples de critères réglementaires

critère ① Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Critère ② Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice	Critère ③ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets.	Valorisation des compétences plus ou moins complexes de l'agent. Exemple : maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires ...	Contraintes particulières liées au poste; Exemple : exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée), lieu d'affectation, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile, déplacements des agents du service d'aides à domicile