

**NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE -
RIFSEEP**

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

Références :

- Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.712-1 et L.714-4 à L.714-13,
- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié 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,
- 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 et ses arrêtés d'applications,
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Arrêtés d'application aux corps de la FPE

Rappel :

Le RIFSEEP nouveau régime indemnitaire, crée par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, a vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires existants et à s'appliquer aux fonctionnaires territoriaux appartenant à des cadres d'emplois assimilés aux corps de l'Etat concernés.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), par fixe du RIFSEEP, est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (CIA), par variable du RIFSEEP, est versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et octroyé par l'autorité territoriale. De même, son montant peut varier d'une année sur l'autre.

A noter que le CIA doit être instituer au même titre que l'IFSE lors de l'instauration du RIFSEEP.

COLLECTIVITÉ :Nombre d'habitants :

Adresse courriel

Adresse :.....

....

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

Nombres d'agents :.....

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

Objet de la saisine :

Mise en œuvre

Refonte, révision..... (joindre la délibération initiale)

Motif de refonte ou révision (ajout de bénéficiaires, nouveaux cadres d'emplois bénéficiaires, modification des montants plafonds, modification des conditions de réévaluation, modification des règles de versement....) :

.....

.....

.....

.....

Documents de gestion de personnel obligatoires établis dans la collectivité :

Tableau des effectifs Organigramme anonymisé avec fonctions (à joindre obligatoirement)

Fiches de poste (*joindre un exemple*) 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 CST)

LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DOIVENT ÊTRE DÉFINIES PRÉCISEMENT DANS 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 FONCTIONS DEFINIES DANS LA COLLECTIVITE | Dans chaque Groupe 3 familles de critères réglementaires | | MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITÉ | | PLAFONDS indicatifs réglementaires |
|--|---|--|---|--|--|--------------------|--|
| | | | - Encadrement - Technique 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 | <i>Ex : Responsable...</i> | | | | 11 340 € | |
| | | | | | | | |
| | G2 | <i>Ex : Agent avec qualification - Sujétions particulières ...</i> | | | | | 10 800 € |
| | | | | | | | |
| LES MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE : Annuellement <input type="checkbox"/> Mensuellement <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> | | | | | | | |

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 | <u>MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITÉ</u> | | 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 et de CITIS.

IFSE :

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique, congé annuel, congé de maternité, de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) :

OUI NON

Si oui, en suivant le sort du traitement OUI NON

Congés de longue maladie, congé de longue durée :

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 deuxièmes et troisièmes 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 à hauteur de % la première année et de % les deuxième et troisième année

OUI NON

Si oui, en suivant le sort du traitement OUI NON

CIA :

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 et de CITIS.

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique, congé annuel, congé de maternité, de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) :

OUI NON

Si oui, en suivant le sort du traitement OUI NON

Congés de longue maladie, congé de longue durée :

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 deuxièmes et troisièmes 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 à hauteur de % la première année et de % les deuxième et troisième année

OUI NON

Si oui, en suivant le sort du traitement OUI NON

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

CADRE RÉSERVÉ AU CENTRE DE GESTION

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

AVIS FAVORABLE

AVIS DÉFAVORABLE