

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



Le régime indemnitaire : Le RIFSEEP

Le régime indemnitaire :

Le RIFSEEP

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

Le RIFSEEP est instauré dans la Fonction Publique d'Etat par le [décret n°2014-513 du 20.05.2014](#), pour une mise en œuvre le 01.07.2015. Le [décret n°2015-661 du 10.06.2015](#) a modifié la date d'effet de son application au 01.01.2016 pour la fonction publique territoriale.

Le régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale est fondé par rapport au régime indemnitaire applicable aux corps de l'Etat de référence, fixé par le [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) cité ci-après.

Le RIFSEEP s'applique à tous les cadres d'emplois territoriaux sauf aux professeurs d'enseignement artistique, aux assistants d'enseignement artistique qui restent exclus du dispositif. Leur régime indemnitaire est aligné sur celui du corps des professeurs certifiés de l'éducation nationale.

Il est également précisé que les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels ne relèvent pas du RIFSEEP. Les agents de ces deux filières continuent de bénéficier des primes et indemnités qui leur sont actuellement attribuées.

Remarque :



Vous trouverez page 3 et 4 les nouveautés à compter du 1^{er} septembre 2024. L'indemnité d'indemnité des fonds ('indemnité de responsabilité des régisseurs) est maintenant cumulable avec le RIFSEEP.

Le versement de l'IFSE aux agents contractuels, conditionné à une ancienneté, n'est plus autorisé. Par conséquent, toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté de l'agent au sein de la collectivité est illégale.

Tribunal administratif de Nantes, jugement n°2106895 du 02/06/2022

Table des matières

Les principes généraux applicables au RIFSEEP :

A. Compétence de l'organe délibérant pour sa création	3
B. Selon le principe de parité avec les services de l'Etat	3
C. Selon le principe de légalité	4

La composition du RIFSEEP :

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	4
A. Détermination des groupes de fonctions, suivant la nature des fonctions.....	4
B. La prise en compte de l'expérience professionnelle	5
Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	5

La mise en œuvre :

A. Saisine du comité social territorial (CST)	6
B. Délibération de l'organe délibérant.....	6
C. Les arrêtés individuels.....	6

Les annexes :

A. Annexe 1 : Formulaire de saisine du comité social territorial	7
B. Annexe 2 : Modèle de délibération instituant le RIFSEEP	19
C. Annexe 3 : Modèles d'arrêtés portant attribution de l'IFSE et du CIA	20

I- Principes Généraux applicables au RIFSEEP

A. Compétence de l'organe délibérant pour sa création

L'assemblée délibérante peut décider d'instaurer le RIFSEEP

B. Selon le principe de parité avec les services de l'Etat,

Si ce régime est institué, sa création repose sur le RIFSEEP relevant des corps de référence de l'Etat, en ne dépassant pas leurs limites maximales. **(Aucun seuil minimal ne s'impose dans la F.P.T.)** L'organe délibérant peut prévoir des modalités de maintien de l'IFSE en cas d'absence, sous réserve qu'elles ne soient pas plus favorables que celles applicables aux agents publics d'Etat, lesquelles sont précisées par 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 congé.

La législation prévoit expressément que l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales, à savoir en cas de congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Les collectivités territoriales ne peuvent donc plus délibérer en vue de suspendre le versement de l'IFSE au cours de ces périodes de congé. Les agents publics d'Etat conservent le bénéfice de l'IFSE dans les mêmes proportions que leur traitement :

- ➔ En cas de temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) – depuis le 31 juillet 2021 ;
- ➔ Durant la période de préparation au reclassement (PPR) – depuis le 01 mai 2022 ;
- ➔ En cas de congé annuel (CA) ;
- ➔ En cas de congé de maladie ordinaire (CMO) ;
- ➔ En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) – depuis le 24 février 2019.

Remarque :

Au 1er septembre 2024 :



Depuis le 01 septembre 2024, en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), les agents publics d'Etat bénéficient du maintien de l'IFSE à hauteur de :

- ➔ 33 % la 1^{ère} année
- ➔ 60 % les 2^{ème} et 3^{ème} années.

En cas de congé de longue durée (CLD), les agents publics d'Etat ne bénéficient pas du maintien de l'IFSE. Dès lors, en application du principe de parité, les collectivités territoriales ne peuvent donc délibérer en vue de maintenir le versement de l'IFSE durant une période de CLD.

Toutefois, lorsqu'une période de CMO est reconsidérée rétroactivement en CLM, en CGM ou en CLD, l'agent public d'Etat conserve l'IFSE maintenue au titre du CMO initialement accordé. L'IFSE maintenue n'est pas cumulaire avec celle due au titre du CLM ou du CGM durant cette même période. De la même manière, depuis le 01/09/2024, lorsqu'une période de CLM est reconsidérée rétroactivement en CLD, l'agent public d'Etat conserve l'IFSE maintenue au titre du CLM initialement accordé.

En pratique :

Les collectivités ayant déjà mis en place le RIFSEEP en saisissant le CST, qui ont délibéré, en maintenant l'IFSE sur la base du [décret de l'état \(n° 2010-997\)](#) n'ont pas l'obligation de ressaisir le CST. Les nouvelles dispositions découlent de la modification du décret en lui-même.

Par conséquent, le décret s'applique automatiquement.

C. Selon le principe de légalité,

Aucune prime ne peut être créée, en l'absence d'un texte législatif ou réglementaire

II- Composition du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend une part principale l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et une part facultative valorisant l'engagement professionnel, le Complément Indemnitare Annuel (CIA).

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

Cette indemnité permet de valoriser l'ensemble du parcours professionnel. Elle est fondée sur la nature des fonctions et la prise en compte de l'expérience professionnelle

A. Détermination des groupes de fonctions, suivant la nature des fonctions

Conformément à [l'article 2 du décret du 20 mai 2014](#) suscité, l'appartenance à un groupe de fonctions pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire. Bien que le poste occupé par le fonctionnaire doive correspondre à son grade, les groupes sont déconnectés du grade.

La circulaire du ministère de la Fonction Publique du 5 décembre 2014 prévoit 4 groupes de fonctions en catégorie A, 3 en catégorie B, et 2 en en catégorie C.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 est réservé aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

[L'article 2 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#) fixe 3 types de critères professionnels pour objectiver la répartition des fonctions-types au sein des groupes de fonctions, pour les corps de la Fonction Publique d'Etat, à savoir :

- ➔ Critère d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception : responsabilité plus ou moins lourde en matière d'encadrement ou de coordination d'équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduites de projets.
- ➔ Critère de technicité, d'expertise, d'expérience ou de qualification nécessaire à l'exercice de fonctions : valorisation de l'acquisition et la mobilisation des compétences plus ou moins complexes dans l'exercice des fonctions. (Formations suivies, connaissances pratiques acquises...)
- ➔ Critère de sujétions particulières et de degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement : (fonctions itinérantes, exposition physique ...)

Selon le principe de la libre administration, les collectivités territoriales pourront définir, après avis du comité technique compétent, leurs propres critères et déterminer ainsi leurs groupes de fonctions, en veillant à ne pas dépasser les montants maximaux de l'IFSE applicables aux corps de référence.

B. La prise en compte de l'expérience professionnelle

L'élargissement des compétences, l'approfondissement des connaissances, la consolidation des pratiques assimilées peuvent justifier une revalorisation de l'IFSE.

Le montant de l'IFSE doit faire l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de groupe de fonctions, suite à une affectation sur un nouveau poste
- En cas de changement de grade, suite à une promotion
- Et au minimum tous les 4 ans en l'absence de changement de poste

Le réexamen n'implique pas une revalorisation automatique.

Remarque :



L'expérience professionnelle doit être différenciée :

- *De l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon.*

La modulation de l'I.F.S.E. ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève,

- *De la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.*

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Il s'agit d'un montant valorisant l'engagement professionnel : la manière de servir au vu notamment de l'entretien professionnel. Le CIA ne peut pas dépasser les montants maximaux prévus par les corps de l'Etat de référence. Son versement est facultatif et annuel.

Il est non reconductible d'année en année.

La [circulaire du ministère de la Fonction Publique du 5 décembre 2014](#) préconise que le CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le cumul des primes avec le RIFSEEP :

[L'article 5 du décret n° 2014-513](#) indique que l'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Cependant, [l'arrêté du 27.08.2015](#) suscité apporte des exceptions à ce principe de non-cumul, à savoir :

- Les IHTS,
- Les astreintes,
- Les indemnités horaires pour travail normal de nuit,
- Les indemnités horaires pour travail de dimanche et jours fériés
- Les indemnités forfaitaires pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés,
- La prime d'encadrement éducatif de nuit,
- L'indemnité pour travail dominical régulier
- L'indemnité de maniement de fonds (indemnité de responsabilité des régisseurs)

III- Mise en œuvre du RIFSEEP

Étapes à suivre :

- 1- Saisine du Comité Social Territorial (CST),
- 2- Délibération de l'organe délibérant,
- 3- Prise des arrêtés individuels.

Vous trouverez les modèles à la suite de cette fiche.

1. Saisine du comité social territorial (CST)

Les collectivités et établissements relevant du CST placé auprès du Centre de Gestion peuvent pour saisir cette instance, utiliser le formulaire en page 6.

Les collectivités ou établissements disposant de leur CST propre, peuvent reprendre ce document type ou utiliser tout autre support de leur choix.

2. Délibération de l'organe délibérant

La délibération doit impérativement traiter des points suivants :

❖ Pour l'IFSE :

1. Détermination des bénéficiaires (titulaires, stagiaires et/ou agents contractuels)
2. La détermination des groupes de fonctions et des montants maximum
3. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E
4. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. (Modulation maladie et absences)
5. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.
6. Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants en pourcentage des maximums fixés par les textes réglementaires)
7. La date d'effet

❖ Pour le CIA

1. Détermination des bénéficiaires (titulaires, stagiaires et/ou agents contractuels)
2. La détermination des groupes de fonctions et des montants maximum
3. Les modalités de maintien ou de suppression du complémentaire indemnitaire annuel
4. Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel
5. Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants en pourcentage des maximums fixés par les textes réglementaires)
6. La date d'effet

3. Les arrêtés individuels

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Saisine du comité social territorial (C.S.T) pour mise en place du RIFSEEP

ATTENTION

Tous les mots en italique constituent des points sur lesquels la collectivité ou l'EPCI a un choix à faire. Si elle retient les propositions, il est important que les termes retenus ne soient plus en italiques

Nom de la commune ou de l'EPCI :

Conformément aux articles Art L714-1 et L714-5 al 1, L714-4, L714-5 al 2, Art L714-10 et L714-13 du CGFP, je sollicite l'avis du comité social territorial placé auprès du Centre de Gestion du Gers sur la modification de son régime indemnitaire et la mise en place du RIFSEEP.

I - Pour information, modalités de concertation avec le personnel, préalable à la saisine du CST:

Réunion d'information générale ☐ oui ☐ non

Réunion des représentants du personnel ☐ oui ☐ non

Autres modalités d'information du personnel (préciser) :

II- Les bénéficiaires du RIFSEEP :

- ☐ Fonctionnaires titulaires
- ☐ Fonctionnaires stagiaires
- ☐ Contractuels occupant un emploi permanent
- ☐ Contractuels occupant un emploi en remplacement ou renfort

Ci-après les 2 parts du RIFSEEP

III L'IFSE (indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise)

Dans le tableau ci-après, ne mentionner que les cadres d'emplois correspondants à l'ensemble des emplois de votre collectivité, éligibles au RIFSEEP

- Cadres d'emplois concernés par l'IFSE, avec classement des emplois par groupe :

Cadre d'emplois	Groupe de fonctions	Emploi avec Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant annuel IFSE	
			IFSE maximum dans la collectivité (agents non logés) et occupant un emploi à temps complet exprimée en euros ou en pourcentage du plafond Etat	Pour rappel : Plafonds de l'Etat (agents non logés)
Administrateurs	1	Responsabilité de direction générale, conduite de projet		63000
	2	Responsabilité de direction générale adjointe, direction de pôle de services		57200
	3	études ou fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment dans les domaines administratif, financier, juridique, sanitaire et social ainsi que dans les domaines des ressources humaines, du développement économique, social et culturel.		51 200
	4	Responsabilités moins importantes		45 400
Attachés Secrétaires de mairie	1	Responsabilité de direction générale		36 210
	2	Responsabilité de direction générale adjointe, direction de pôle de services		32 130
	3	Responsabilité de service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage		25 500
	4	Expertise et/ou expérience		20 400
Ingénieurs en chef	1	Responsable de direction technique		57 120
	2	Responsable de direction technique adjointe		49 980
	3	diriger ou coordonner les activités de plusieurs services ou groupes de services		46 920
	4	Fonctions supérieures dans tous les domaines à caractère scientifique et technique		42 330

Ingénieurs	1	Missions de direction, de conception et d'encadrement. Fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique		46 920
	2	Encadrement d'un service technique avec missions de direction		40 290
	3	Gestion et encadrement d'un service technique,		36 000
	4	missions d'expertise, des études ou la conduite de projets.		31 450
Médecins	1	Missions de direction de pôle, Elaborer des projets thérapeutiques des services ou établissements dans lesquels ils travaillent.		43180
	2	Actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la santé.		38250
	3	Missions de contrôle, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières.		29495
Cadres de santé paramédicaux	1	Conception de méthodes et mise en oeuvre de moyens et techniques, Encadrement d'un service		25 500
Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (en voie d'extinction) Puéricultrices Cadre de santé (en voie d'extinction)	2	Missions d'expertise ou conduite de projet		20 400
Psychologues	1	Conception de méthodes et mise en oeuvre de moyens et techniques		25 500
	2	Missions d'expertise ou conduite de projet		20 400
Puéricultrices Puéricultrices (en voie d'extinction) Infirmiers en soins généraux	1	Encadrement d'un service		19 480

<i>Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale</i>	2	<i>Missions d'expertise</i>		15 300
<i>Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes</i>				
<i>Conservateurs du patrimoine</i>	1	<i>Responsable ou direction de site</i>		46920
	2	<i>Responsabilités scientifiques et techniques dans le domaine du patrimoine</i>		40290
	3	<i>Expertise, responsabilité de projet</i>		34450
	4	<i>Autres fonctions</i>		31450
<i>Directeurs d'établissement d'enseignement artistique (maj 01.09.2024)</i>	1	<i>Missions de direction d'école, de service</i>		38021
	2	<i>Direction adjointe</i>		33737
	3	<i>Responsabilité en matière administrative de l'établissement</i>		26775
	4	<i>Missions d'organisation pédagogique et administrative de l'établissement</i>		21420
<i>Conservateurs de bibliothèques</i>	1	<i>Missions de direction d'établissement, de pôle, de service</i>		34 000
	2	<i>Missions de direction adjointe</i>		31 450
	3	<i>Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>		29 750
<i>Attachés de conservation patrim.et Biblio. Bibliothécaires</i>	1	<i>Fonction de direction d'établissement, responsabilité d'un service</i>		29750
	2	<i>Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>		27200
<i>Conseillers socio-éducatifs</i>	1	<i>Responsable de circonscription, responsable de l'organisation et du fonctionnement du service social et du service socio-éducatif, encadrement de proximité et d'utilisateurs, sujétions, qualification</i>		25 500
	2	<i>Expertise, responsabilité de projet</i>		20 400

<i>Educateurs de jeunes enfants</i>	1	<i>Responsable de service</i>		14 000
	2	<i>Coordination d'équipe</i>		13 500
	3	<i>Mise en œuvre de projet, expertise</i>		13 000
<i>Conseillers des A.P.S</i>	1	<i>Responsable de l'ensemble des activités et des programmes des activités physiques et sportives.</i>		28 800
	2	<i>Coordination administrative et technique des activités Physiques et sportives</i>		23 000
<i>Rédacteurs Animateurs Educateurs APS</i>	1	<i>Responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage</i>		17 480
	2	<i>Expertise, responsabilité de projet</i>		16 015
	3	<i>Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>		14 650
<i>Techniciens</i>	1	<i>Responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage</i>		19 660
	2	<i>Expertise, responsabilité de projet</i>		18 580
	3	<i>Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>		17 500
<i>Assistants socio éducatifs</i>	1	<i>encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications</i>		19480
	2	<i>Autres fonctions</i>		15 300
<i>Assistants de conservation du patrimoine et biblio.</i>	1	<i>Expertise, responsabilité de projet</i>		16720
	2	<i>Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>		14960
<i>Moniteurs Educateurs et intervenants familiaux Infirmiers (en voie d'extinction) Techniciens paramédicaux (en voie d'extinction) Auxiliaires de Puériculture Aides-soignants</i>	1	<i>Mise en œuvre de projets, expertise et responsabilités</i>		9000
	2	<i>Technicité et expérience à l'exercice de leurs fonctions</i>		8010

Adjoint administratif Adjoint d'animation Agent sociaux Opérateurs des APS ATSEM	1	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières		11 340
Adjoint du patrimoine Agents de maîtrise Adjoint techniques Auxiliaires de soins	2	Missions d'exécution, de suivi administratif de dossiers, fréquence des relations directes avec les administrés		10 800

1- Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Cette modulation trouvera son fondement dans :

- la diversification des compétences et des connaissances
- le savoir-faire technique
- les responsabilités et l'autonomie
- les capacités relationnelles
- les sujétions particulières

2- Réexamen du montant IFSE

Ce montant fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'un avancement de grade ou d'une inscription sur liste d'aptitude à la suite d'un concours ou de la promotion interne ;
- Tous les 4 ans, en l'absence des changements cités-dessus

En l'absence de changement de fonctions et/ou grade, le réexamen ne signifie pas revalorisation.

3 - Périodicité du versement

L'IFSE est versée *mensuellement ou autre préciser :*

4 - Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération

5 - Les absences

L'IFSE fixée ci-dessus est maintenue conformément au décret 2010-997 du 26.08.2010, c'est-à-dire :

- Dans les mêmes proportions que le traitement, lorsqu'un bénéficiaire est placé en congé annuel, en congé de maladie ordinaire, ou congé pour accident de service ou maladie professionnelle ou en congé maternité, ou en congé paternité ou en congé d'adoption ou en congé d'accueil d'un enfant, à temps partiel thérapeutique et PPR (période de préparation au reclassement).
- Depuis le **01 septembre 2024**, en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), l'IFSE est maintenue à hauteur de 33 % la 1^{ère} année et de 60 % les 2^{ème} et 3^{ème} année.
- En cas de congé de longue durée (CLD), l'IFSE n'est pas maintenue.

Toutefois, lorsqu'une période de CMO est reconsidérée rétroactivement en CLM, en CGM ou en CLD, l'agent conserve l'IFSE maintenue au titre du CMO initialement accordé.

L'IFSE maintenue n'est pas cumulable avec celle due au titre du CLM ou du CGM durant cette même période.

De la même manière, depuis le 01 septembre 2024, lorsqu'une période de CLM est reconsidérée rétroactivement en CLD, l'agent conserve l'IFSE maintenue au titre du CLM initialement accordé.

6- Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- L'indemnité de maniement de fonds (indemnité de responsabilité des régisseurs) (*arrêté du 21.01.2025*)

7– Les modalités d'attribution de l'IFSE

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale, au vu des dispositions ci-dessus et fera l'objet d'un arrêté.

IV- LE CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

1 – Cadres d'emplois concernés par le CIA

Dans le tableau ci-après, ne mentionner que les cadres d'emplois correspondants à l'ensemble des emplois de votre collectivité, éligibles au RIFSEEP. Ce tableau est pour les 3 premières colonnes identiques à celui présenté dans le paragraphe

Cadre d'emplois	Groupe de fonctions	Emploi avec Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant annuel CIA	
			CIA Maximum dans la collectivité (agents non logés) et occupant un emploi à temps complet exprimée en euros ou en pourcentage du plafond Etat	Pour rappel : Plafonds de l'Etat (agents non logés)
Administrateurs	1	Responsabilité de direction générale, conduite de projet		15750
	2	Responsabilité de direction générale adjointe, direction de pôle de services		14300
	3	études ou fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment dans les domaines administratif, financier, juridique, sanitaire et social ainsi que dans les domaines des ressources humaines, du développement économique, social et culturel.		12 800
	4	Responsabilités inférieures		11 350
Attachés Secrétaires de mairie	1	Responsabilité de direction générale		6390
	2	Responsabilité de direction générale adjointe, direction de pôle de services		5670
	3	Responsabilité de service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage		4500
	4	Expertise et/ou expérience		3600
Ingénieurs en chef	1	Responsable de direction technique		10080
	2	Responsable de direction technique adjointe		8820
	3	diriger ou à coordonner les activités de plusieurs services ou groupes de services		8280

	4	<i>Fonctions supérieures dans tous les domaines à caractère scientifique et technique</i>		7470
<i>Ingénieurs</i>	1	<i>Missions de direction, d'encadrement. Fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique</i>		8 280
	2	<i>encadrement d'un service technique et missions de direction</i>		7 110
	3	<i>Gestion et encadrement d'un service technique</i>		6 350
	4	<i>missions d'expertise, des études ou la conduite de projets.</i>		5 550
<i>Médecins</i>	1	<i>Fonction de direction d'établissement, responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage</i>		7620
	2	<i>Expertise, responsabilité de projet</i>		6750
	3	<i>Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>		5205
<i>Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (en voie d'extinction)</i>	1	<i>Conception de méthodes et mise en oeuvre de moyens et techniques, Encadrement d'un service</i>		4500
<i>Cadres de santé paramédicaux</i> <i>Puéricultrices Cadre de santé (en voie d'extinction)</i>	2	<i>Missions d'expertise ou conduite de projet</i>		3600
<i>Psychologues</i>	1	<i>Conception de méthodes et mise en oeuvre de moyens et techniques,</i>		4500
	2	<i>Missions d'expertise ou conduite de projet</i>		3600
<i>Puéricultrices (en voie d'extinction)</i> <i>Puéricultrices</i> <i>Infirmiers en soins généraux</i> <i>Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale</i> <i>Masseurs-kinésithérapeutes,</i>	1	<i>Encadrement d'un service</i>		3440
	2	<i>Missions d'expertise</i>		2700

<i>psychomotriciens et orthophonistes</i>				
<i>Conservateurs du patrimoine</i>	1	<i>Responsable ou direction de site</i>		8280
	2	<i>Responsabilités scientifiques et techniques dans le domaine du patrimoine</i>		7110
	3	<i>Expertise, responsabilité de projet</i>		6080
	4	<i>Autres fonctions</i>		5550
<i>Directeurs d'établissement d'enseignement artistique</i> (maj 01.09.2024)	1	<i>Missions de direction d'école, de service</i>		6710
	2	<i>Direction adjointe</i>		5954
	3	<i>Responsabilité en matière administrative de l'établissement</i>		4725
	4	<i>Missions d'organisation pédagogique et administrative de l'établissement</i>		3780
<i>Conservateurs de bibliothèques</i>	1	<i>Fonction de direction d'établissement, responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage, formations de professionnels</i>		6000
	2	<i>Expertise, responsabilité de projet</i>		5550
	3	<i>Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>		5250
<i>Attachés de conservation du patrim.et Biblio.</i> <i>Bibliothécaires</i>	1	<i>Fonction de direction d'établissement, responsabilité d'un service</i>		5250
	2	<i>Expertise, responsabilité de projet</i>		4800
<i>Conseillers socio-éducatifs</i>	1	<i>Direction d'un E.H.P.A.D., responsable de circonscription, conseiller technique, responsable de l'organisation et du fonctionnement du service social et du service socio-éducatif, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications</i>		4500
	2	<i>Autres fonctions</i>		3600
<i>Educateurs de jeunes enfants</i>	1	<i>Responsable de service</i>		1680
	2	<i>Coordination d'équipe</i>		1620
	3	<i>Mise en œuvre de projet, expertise</i>		1560

Conseillers des A.P.S	1	Responsable de l'ensemble des activités et des programmes des activités physiques et sportives.		5082
	2	Coordination administrative et technique des activités Physiques et sportives		4058
Rédacteurs Animateurs Educateurs APS	1	Responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage		2380
	2	Expertise, responsabilité de projet		2185
	3	Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions		1995
Techniciens	1	Responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage		2680
	2	Expertise, responsabilité de projet		2535
	3	Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions		2385
Assistants socio éducatifs	1	encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications		3440
	2	Autres fonctions		2700
Assistants de conservation du patrimoine et biblio.	1	Responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage		2280
	2	Expertise, responsabilité de projet		2040
Moniteurs Educateurs et intervenants familiaux Infirmiers (en voie d'extinction) Techniciens paramédicaux Auxiliaires de Puériculture Aides-soignants	1	Mise en œuvre de projets, expertise et responsabilités		1230
	2	Technicité et expérience à l'exercice de leurs fonctions		1090
Adjoints administratif Adjoints d'animation Agent sociaux Opérateurs des APS ATSEM Adjoints du patrimoine Agents de maîtrise Adjoints techniques Auxiliaires de soins	1	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières		1260
	2	Missions d'exécution, de suivi administratif de dossiers, fréquence des relations directes avec les administrés		1200

2 – Prise en compte de l'engagement personnel

Le CIA sera versé en prenant en compte :

les critères retenus dans le cadre de l'entretien professionnel

ou/et autres :.....(à préciser par exemple par rapport à l'efficacité dans l'emploi, réalisation des objectifs, compétences, capacité d'encadrement ou à exercer un emploi supérieur, ces éléments figurant sur le compte rendu d'entretien d'évaluation)

Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre

Il peut varier de 0 au plafond, au vu des critères de modulations définis précédemment.

3 - Périodicité du versement

Le CIA sera versé :annuellement en fin d'exercice budgétaire ou en deux fois.

4 - Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération

5- Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Le CIA est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

6 – Les modalités d'attribution du CIA

L'attribution individuelle est décidée, au vu des dispositions ci-dessus, par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Date d'entrée en vigueur : ../../.... (ne peut être antérieur à l'avis du CST et à la délibération de l'assemblée)

A, le

Signature de l'autorité territoriale

Modèle de délibération instituant le RIFSSEP

Objet : Mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel : *I.F.S.E. et éventuellement C.I.A.*)

Le conseil (ou l'assemblée),
Sur la proposition de M/Mme le/la Maire ou M/Mme le/la Président(e),

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu l'ensemble des textes réglementaires relatifs à la mise en œuvre du RIFSSEP dans la fonction publique,
Vu l'avis du Comité Technique en date du relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité/ EPCI de,

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité (ou selon le vote suivant : voix pour, voix contre et abstentions) d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, *I.F.S.E. et éventuellement le C.I.A*)

REPRENDRE ICI INTEGRALEMENT LES ELEMENTS PORTES DANS LA SAISINE SOUMISE AU CST

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

Fait à,

Le

Le Maire (ou le Président)

Modèles d'arrêtés d'attribution individuelle (IFSE et CIA)

MODELE D'ARRETE PORTANT ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

(acte non transmissible en préfecture)

Le Maire (ou le Président),

Vu le code général de la fonction publique,

Vu l'ensemble des textes réglementaires relatifs à la mise en œuvre du RIFSSEP dans la fonction publique,

Vu la délibération de l'assemblée délibérante du relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel,

Considérant que les fonctions exercées par M..... justifient le classement dans le groupe de fonctions 1 (2, 3 ou 4) du cadre d'emplois,

ARRETE

ARTICLE 1er : M., (grade), percevra une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) d'un montant de euros à compter du

ARTICLE 2 : Cette indemnité sera versée mensuellement et sera proratisée en fonction du temps de travail.

ARTICLE 3 : En application des dispositions du décret N° 65-29 du 11 Janvier 1965 modifié le 28 Novembre 1983, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de PAU -villa Noullobos Cours LYAUTEY-B.P.543 - 64010 PAU CEDEX ; dans un délai de deux mois après la notification à l'intéressé

ARTICLE 4 : Ampliation du présent arrêté sera transmise :

- Au Receveur Municipal,
- A l'intéressé.

Fait à.....

Le.....

Le Maire (ou le Président)

Notifié à l'intéressé

MODELE D'ARRETE PORTANT ATTRIBUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

(acte non transmissible en préfecture)

Le Maire (ou le Président),

Vu le code général de la fonction publique,

Vu l'ensemble des textes réglementaires relatifs à la mise en œuvre du RIFSSEP dans la fonction publique,

Vu la délibération de l'assemblée délibérante du relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la délibération de l'assemblée délibérante du relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel,

Considérant que les fonctions exercées par M..... justifient le classement dans le groupe de fonctions 1 (2, 3 ou 4) du cadre d'emplois,

Considérant que l'engagement professionnel de l'agent ainsi que sa manière de servir justifient l'attribution du complément indemnitaire,

ARRETE

ARTICLE 1er : M., (grade), percevra un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) d'un montant de euros.

ARTICLE 2 : Ce complément indemnitaire sera versé *en une seule fois (ou en deux fractions)* et sera proratisé en fonction du temps de travail.

ARTICLE 3 : En application des dispositions du décret N° 65-29 du 11 Janvier 1965 modifié le 28 Novembre 1983, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de PAU -villa Noullobos Cours LYAUTEY-B.P.543 - 64010 PAU CEDEX ; dans un délai de deux mois après la notification à l'intéressé

ARTICLE 4 : Ampliation du présent arrêté sera transmise :

- Au Receveur Municipal,
- A l'intéressé.

Fait à.....

Le.....

Le Maire (ou le Président)

Notifié à l'intéressé