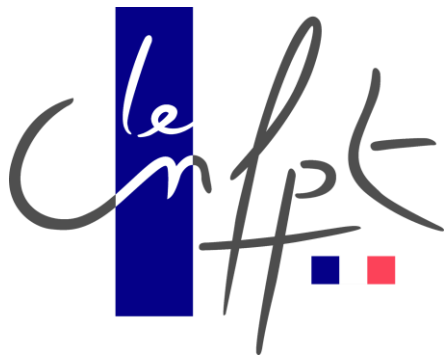




Le RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des
Fonctions, Sujétions, Expertise et
Engagement Professionnel

Webinaire du jeudi 18 juin 2026

Formation animée par le CDG09, en collaboration avec le CNFPT de
l'Ariège

Sommaire

Le cadre juridique général

Le dispositif du RIFSEEP

Procédure de mise en place du RIFSEEP

La délibération RIFSEEP

La gestion du RIFSEEP

Cas pratiques et quiz

Jurisprudence clef

Agents contractuels et RIFSEEP

Contrôle et contentieux

Check list de conformité RIFSEEP



1

Le cadre juridique général

Définition · Principes

Définition du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire désigne l'ensemble des primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire versées en complément des éléments obligatoires de la rémunération (traitement indiciaire, NBI, indemnité de résidence, SFT).

Primes liées aux fonctions

- IFSE — Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise
- IHTS — Heures supplémentaires
- Travail de nuit, dimanches et jours fériés
- Etc.

Primes liées à la valeur professionnelle

- CIA — Complément Indemnitaire Annuel
- Primes liées à l'engagement professionnel
- Résultats individuels et collectifs

Art. L712-1 et Art. L714-4 — Code général de la fonction publique

Les 4 principes du régime indemnitaire

01 — Libre administration

Les organes délibérants décident librement de mettre en place, ou non, un régime indemnitaire
(Art. 72 Constitution · Art. L714-4 CGFP · Décret n°91-875).

02 — Parité

Le RI de la FPT ne peut être plus favorable que celui de la FPE. Les plafonds FPE constituent un maximum.
(Art. L714-4 CGFP · Décret n°91-875).

03 — Légalité

Aucune prime ne peut être attribuée sans texte l'instituant expressément. L'autorité territoriale ne dispose d'aucun pouvoir normatif pour créer une prime.

04 — Non cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes liées aux fonctions, sauf exceptions listées par l'arrêté du 27.08.2015 (IHTS, astreintes, etc.).

2

Le dispositif du RIFSEEP

Obligation · Bénéficiaires · Groupes · Plafonds

Le RIFSEEP — Régime indemnitaire de référence

Créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le RIFSEEP remplace les dispositifs indemnitaires antérieurs dans la FPT et devient l'outil indemnitaire de référence.

IFSE

Indemnité de Fonctions,
Sujétions et Expertise

Composante principale · Mensuelle
Liée au poste et à l'expérience professionnelle
Groupe de fonctions défini par délibération

CIA

Complément
Indemnitaire Annuel

Composante variable · 1 à 2 versements/an
Liée à l'engagement et la manière de servir
Modulable de 0 à 100 % du plafond



Mise en place du RIFSEEP

Collectivité n'ayant pas un RI antérieur (1ère délibération)

Peut mettre en place le RIFSEEP pour tous les cadres d'emplois dont les corps équivalents de la FPE en bénéficient.

Collectivité ayant un RI antérieur

Devait basculer vers le RIFSEEP dans un délai raisonnable. L'IEMP et les anciennes primes ne peuvent plus être utilisées pour les cadres d'emplois bénéficiant du RIFSEEP.

Deux parts obligatoires

Une collectivité ne peut instituer qu'une seule part du RIFSEEP.

Les deux parts (IFSE + CIA) sont obligatoires si les services de l'État de référence bénéficient d'un RI en deux parts. (Conseil constitutionnel — Décision n°2018-727 QPC du 13.07.2018)

Les bénéficiaires du RIFSEEP

Agents éligibles

- Fonctionnaires à temps complet, temps non complet (proratisé) et temps partiel (proratisé)
- Agents contractuels de droit public sur emplois permanents ou non permanents — si délibération le prévoit expressément
- Collaborateurs de groupes d'élus — si délibération le prévoit (montant objectivement lié aux fonctions)
- Collaborateurs de cabinet — jusqu'à 90% du RI du titulaire du poste fonctionnel le plus élevé
- Fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel — intégrés dans un groupe de fonctions du cadre d'emplois d'origine



Agents exclus

- Cadres d'emplois de police municipale et gardes champêtres (régime propre)
- Sapeurs-pompiers professionnels (régime propre)
- Professeurs et assistants d'enseignement artistique (PEA/AEA)
- Agents de droit privé (contrats PEC, apprentissage...)
- Assistants maternels et familiaux
- Vacataires

La répartition en groupes de fonctions

Les collectivités doivent répartir les fonctions en groupes hiérarchisés selon le niveau de responsabilité et d'expertise. Le groupe 1 est réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants. Afin de définir l'importance de chaque poste, il faut s'appuyer sur les critères définis par le décret, à savoir :

a)

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Responsabilités en matière d'encadrement d'équipe, d'élaboration de dossiers stratégiques, conduite de projets.

b)

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires

Compétences et connaissances rattachées au poste — et non à l'agent occupant le poste.

c)

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste

Fonctions itinérantes, mise en responsabilité prononcée, échanges fréquents avec partenaires internes/externes.

Recommandation circulaire 5 déc. 2014 : 4 groupes max Cat. A · 3 groupes max Cat. B · 2 groupes max Cat. C

Les critères d'attribution de l'IFSE et du CIA

Critères IFSE

- Technicité, expertise ou qualification de l'agent
- Expérience professionnelle acquise au cours de la carrière (≠ ancienneté)
- Compétences, savoir-faire et approfondissement professionnel
- Fonctions d'encadrement, coordination, conception exercées

Critères CIA

- Réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs
- Valeur professionnelle et investissement personnel
- Sens du service public et capacité à travailler en équipe
- Contribution au collectif de travail
- Implication dans les projets du service
- Adaptation aux exigences du poste

⚠ Critères INTERDITS pour le CIA : assiduité/présentéisme comme critère général, CIA forfaitaire par grade/service, réduction du CIA à due proportion des congés parentaux.

Définition des plafonds RIFSEEP applicables

L'organe délibérant fixe librement les montants plafonds (IFSE + CIA) dans la limite du plafond global des primes des agents de l'État servant de référence. La somme IFSE + CIA ne peut dépasser ce plafond global (Art. L714-5 CGFP).

Exemple — Corps des attachés territoriaux (référence FPE)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total max.	Part CIA max.
Groupe 1 (fonctions supérieures)	36 210 €	6 390 €	42 600 €	15% max.
Groupe 2	22 200 €	3 920 €	26 120 €	15% max.
Groupe 3	14 640 €	2 590 €	17 230 €	15% max.

Recommandation circulaire 5 déc. 2014 — Part CIA $\leq$ 15% plafond Cat. A · $\leq$ 12% Cat. B · $\leq$ 10% Cat. C
La répartition IFSE/CIA est libre dès lors que la part CIA reste un complément (non la part principale).

Définition des plafonds RIFSEEP applicables

Les postes vont ainsi être classés par groupes de fonctions. Par exemple :

Groupe de fonctions	Cadre d'emplois	Emplois	Plancher mensuel IFSE	Plafond mensuel IFSE
A1	Attachés	Poste Z	1500 €	2500 €
A2	Attachés	Poste Y- Poste X	1150 €	1700 €
A3	Attachés	Poste M	800 €	1150 €
A4	Attachés	Poste U	650 €	850 €
B1	Rédacteurs	Poste V- Poste C	520 €	650 €
B2	Rédacteurs	Poste U	430 €	520 €
B3	Rédacteurs	Poste T	370 €	450 €

Décision individuelle d'attribution et réexamen de l'IFSE

La décision individuelle d'attribution

Autorité compétente

L'autorité territoriale est seule compétente pour attribuer le RI dans les limites fixées par délibération. Elle est liée par la délibération.

Arrêté individuel obligatoire

Fonctionnaires : arrêté d'attribution individuelle. Agents contractuels : mention dans le contrat ou avenant. Ces pièces font partie des justificatifs de dépenses.

Limites du pouvoir

L'AT ne peut pas : réduire l'IFSE sur un critère non prévu, motiver une réduction par une absence de crédits, attribuer le CIA de façon arbitraire sans lien avec l'entretien professionnel.

Les conditions de réexamen de l'IFSE

En cas de changement de fonctions

Au moins tous les 4 ans (expérience acquise)

En cas de changement de grade (promotion)

⚠ Le réexamen ne vaut pas revalorisation automatique — une diminution est possible. Matérialiser le réexamen par écrit. (Art. 3 – Décret n°2014-513 · CAA Bordeaux n°21BX03094)

Périodicité de versement et maintien du RI antérieur

Périodicité de versement du RIFSEEP

IFSE

Librement choisie (mensuel conseillé). Aucune disposition n'impose la mensualisation dans la FPT, contrairement à la FPE.

CIA

1 ou 2 fractions par an dans la FPE — la FPT détermine librement par délibération. Ne pas multiplier les fractions pour respecter l'esprit du texte.

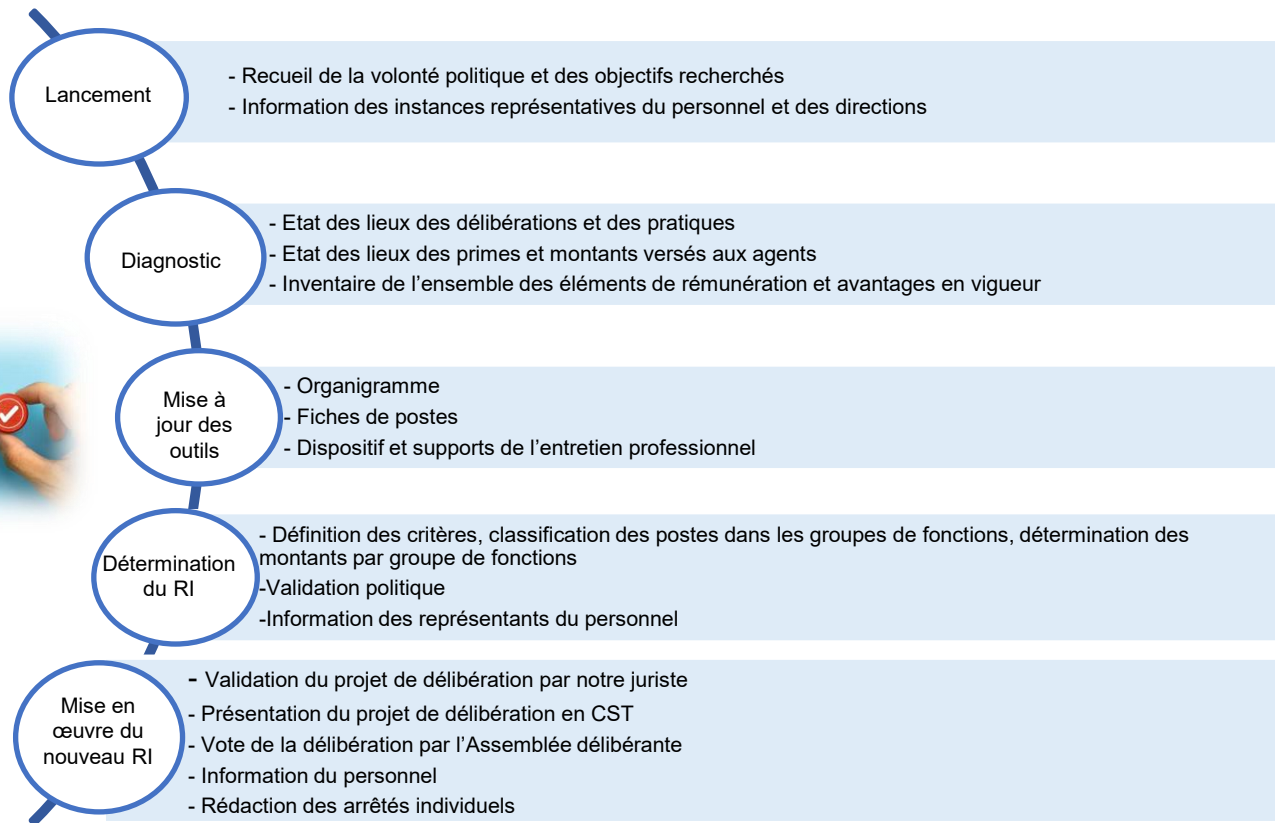


3

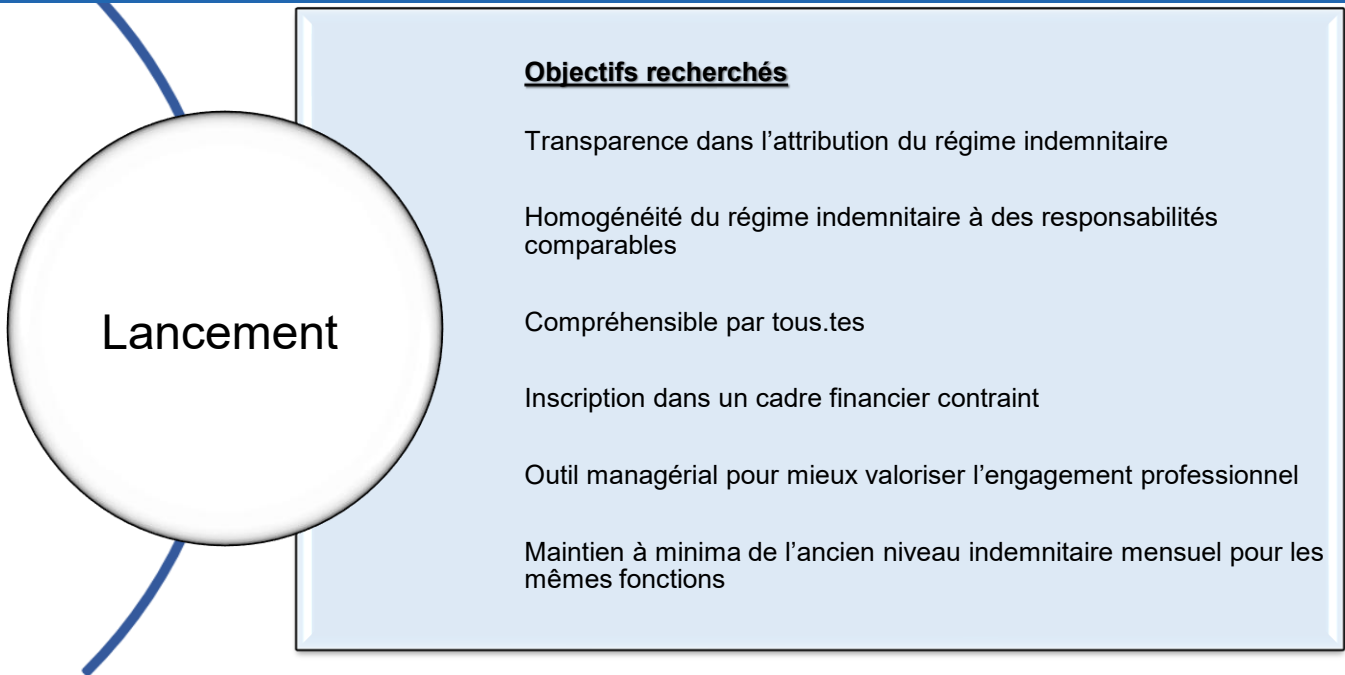
Procédure de mise en place du RIFSEEP

Contenu obligatoire · Rédaction · Pièges à éviter

Procédure de mise en place du RIFSEEP



Procédure de mise en place du RIFSEEP



Lancement

Objectifs recherchés

Transparence dans l'attribution du régime indemnitaire

Homogénéité du régime indemnitaire à des responsabilités comparables

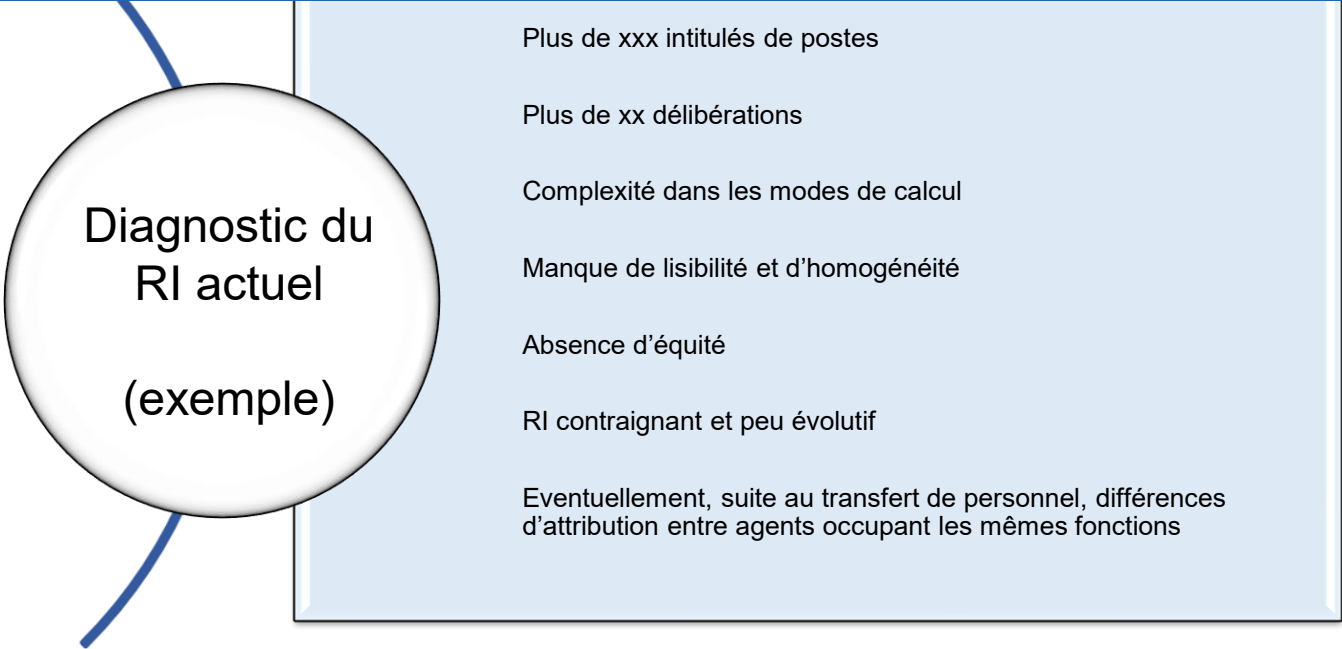
Compréhensible par tous.tes

Inscription dans un cadre financier contraint

Outil managérial pour mieux valoriser l'engagement professionnel

Maintien à minima de l'ancien niveau indemnitaire mensuel pour les mêmes fonctions

Procédure de mise en place du RIFSEEP



Diagnostic du RI actuel (exemple)

Plus de xxx intitulés de postes

Plus de xx délibérations

Complexité dans les modes de calcul

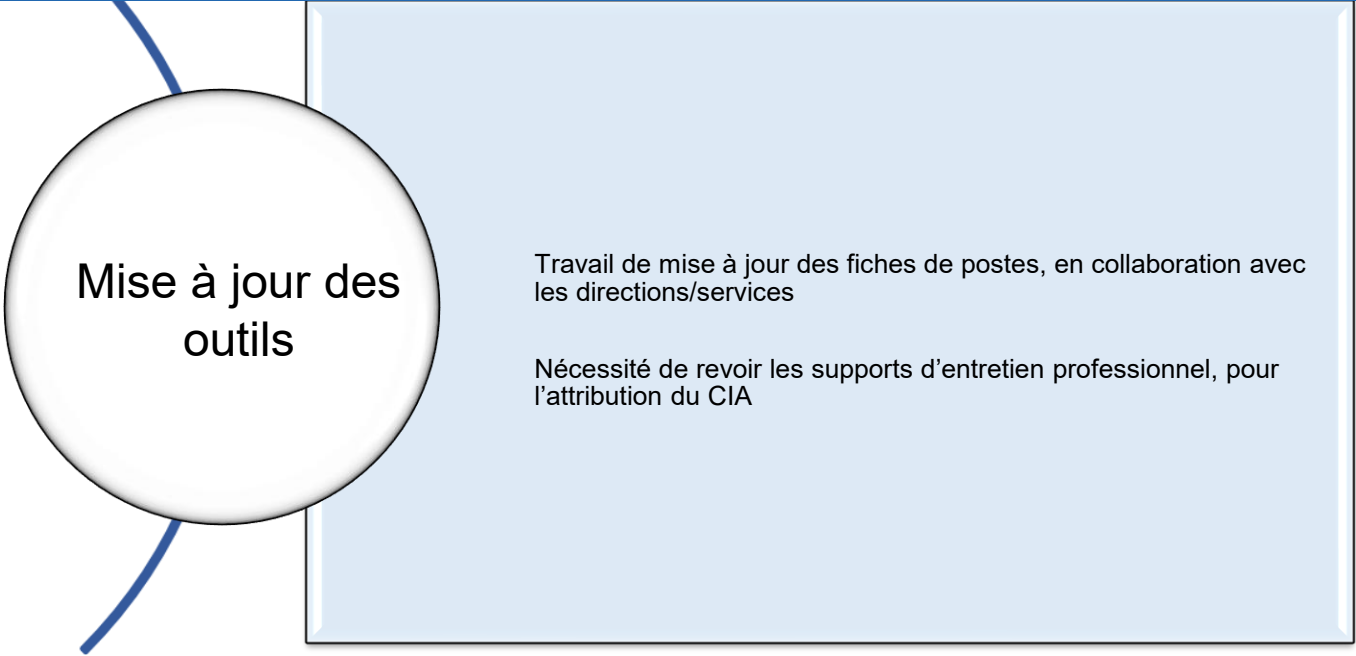
Manque de lisibilité et d'homogénéité

Absence d'équité

RI contraignant et peu évolutif

Eventuellement, suite au transfert de personnel, différences d'attribution entre agents occupant les mêmes fonctions

Procédure de mise en place du RIFSEEP



Mise à jour des outils

Travail de mise à jour des fiches de postes, en collaboration avec les directions/services

Nécessité de revoir les supports d'entretien professionnel, pour l'attribution du CIA

Procédure de mise en place du RIFSEEP

Détermination
du nouveau RI
(RIFSEEP)

1. Définition des critères de classification des postes (sur la base du décret)
2. Cotation de chaque fiche de poste à partir des critères définis
3. Puis, hiérarchisation des postes sur une seule et même grille pour classer les postes les uns par rapport aux autres
4. Enfin, rattachement de la hiérarchisation obtenue à une grille de régime indemnitaire

Procédure de mise en place du RIFSEEP

- Cotation de chaque fiche de poste à partir des critères et sous-critères de classification définis. Mise en place d'un groupe de travail conseillée.
- Pour chaque poste, des personnes différentes réalisent l'opération de cotation en parallèle, pour parvenir à une cotation la plus objective possible.
- Mise en commun des cotations et analyse des écarts.

Procédure de mise en place du RIFSEEP

		Critère 1: encadrement, coordination, pilotage et conception			Critère 2: Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions				Critère 3: Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.			Poids du poste
		Sous-critère 1	Sous-critère 2	Sous-critère 3	Sous-critère 1	Sous-critère 2	Sous-critère 3	Sous-critère 4	Sous-critère 1	Sous-critère 2	Sous-critère 3	
Moyenne par critère	Groupe de travail 1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	16
	Groupe de travail 2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	14
	Groupe de travail 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Cotation poste		2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13 ou 14

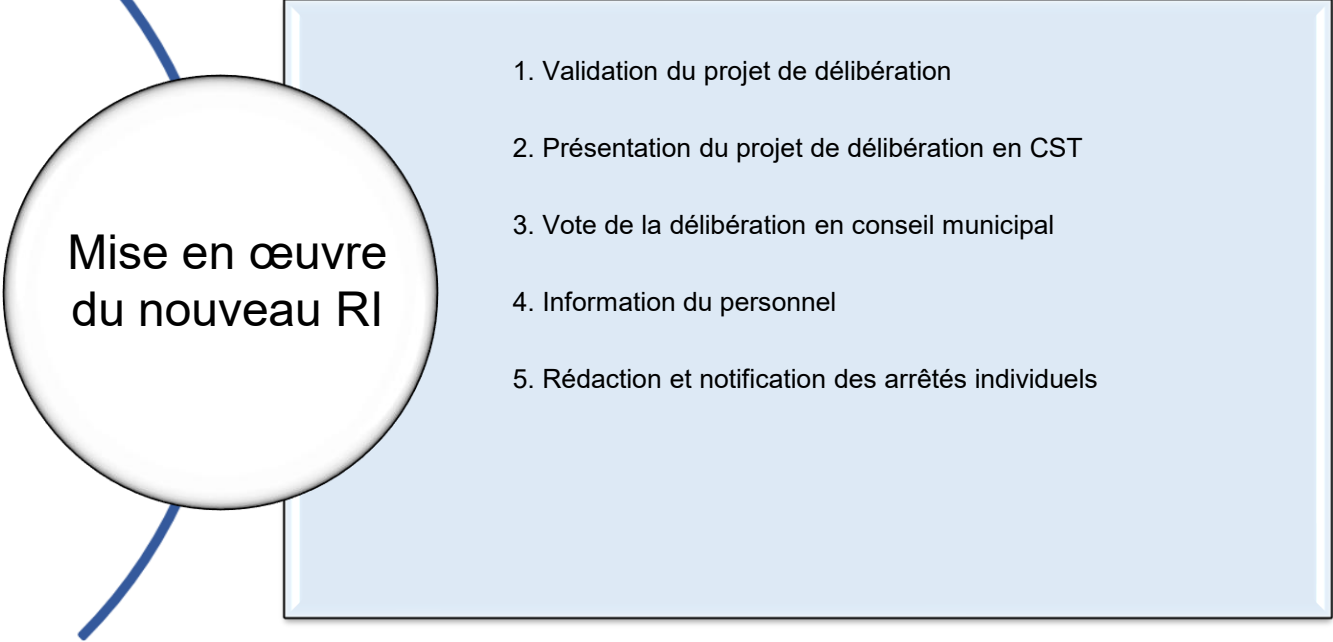


Procédure de mise en place du RIFSEEP



	Critère 1: encadrement, coordination, pilotage et conception			Critère 2: Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions				Critère 3: Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.			Poids du poste
	Sous- critère 1	Sous- critère 2	Sous- critère 3	Sous- critère 1	Sous- critère 2	Sous- critère 3	Sous- critère 4	Sous- critère 1	Sous- critère 2	Sous- critère 3	
Poste 1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	16
Poste 2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	14
Poste 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

Procédure de mise en place du RIFSEEP



Mise en œuvre du nouveau RI

1. Validation du projet de délibération
2. Présentation du projet de délibération en CST
3. Vote de la délibération en conseil municipal
4. Information du personnel
5. Rédaction et notification des arrêtés individuels

Focus : L'avis préalable du Comité Social Territorial (CST)

⚠ Obligation légale depuis le 1er janvier 2023 — Le CST doit être consulté avant toute délibération instituant ou modifiant le régime indemnitaire.

Compétence du CST

Le CST est compétent pour donner un avis préalable sur les projets relatifs aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale.

(Art. L. 222-3 11° CGFP · QE 38145 du 08.06.2021 JO AN)

Conséquences du défaut de consultation

Une délibération instituant le RIFSEEP sans avis préalable du CST est illégale et peut être annulée par le juge administratif. Ce vice de procédure est un motif classique de recours contentieux.

Bonnes pratiques CDG09

- Préparer un rapport de présentation complet avant le CST
- Présenter la liste des groupes de fonctions et les montants envisagés
- Matérialiser l'avis dans le procès-verbal de séance
- Transmettre la délibération au contrôle de légalité

4

La délibération RIFSEEP

Contenu obligatoire · Rédaction · Pièges à éviter

Contenu obligatoire de la délibération RIFSEEP

La délibération est l'acte fondateur du RIFSEEP local. Elle doit être suffisamment précise pour permettre à l'AT d'attribuer individuellement le RI dans un cadre légal sécurisé (TA Lille n°2210037 du 02.04.2024).

- ✓ Le principe d'institution du RIFSEEP (IFSE + CIA)
- ✓ Les cadres d'emplois bénéficiaires et les cadres exclus
- ✓ Les groupes de fonctions et leurs critères de classification
- ✓ Les montants plafonds IFSE et CIA par groupe et par grade
- ✓ Les modalités et périodicité de versement (IFSE mensuelle, CIA annuel)
- ✓ Les critères d'attribution individuels (IFSE : expérience / CIA : manière de servir)
- ✓ Les conditions de réexamen de l'IFSE (périodicité, critères)
- ✓ Les conditions de maintien ou suppression en cas d'absence
- ✓ Le sort du RI pour les agents contractuels (si prévu)

Rédiger la délibération — Erreurs de forme fréquentes

Renvoyer aux plafonds FPE sans les reproduire

La délibération doit fixer les montants plafonds locaux. Un renvoi global « dans la limite des plafonds de l'État » sans précision chiffrée est insuffisant (TA Lille n°2210037 du 02.04.2024).

Groupes de fonctions sans critères précis

La simple mention de groupes numérotés sans critères professionnels objectifs est insuffisante. Les critères (encadrement, technicité, sujétions) doivent être explicitement listés.

Oublier la clause de réexamen

La délibération doit fixer la périodicité et les critères du réexamen de l'IFSE. Sans cette clause, le réexamen quadriennal reste obligatoire mais son absence peut être contestée.

Ne pas mentionner le sort du RI en cas d'absence

À défaut de précision, la règle est la suspension du RI dès le 1er jour d'absence. La délibération doit définir chaque situation (CMO, CLM, congés parentaux, etc.).

Confondre taux moyen et plafond

La jurisprudence (CAA Nantes n°22NT00660 du 05.12.2023) a précisé qu'une collectivité n'est pas tenue de fixer un taux moyen pour l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP.

Structure type d'une délibération RIFSEEP

Art. 1

Objet et champ d'application

Institution du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les cadres d'emplois suivants : [liste]. Abrogation des délibérations antérieures portant sur [primes remplacées].

Art. 2

Groupes de fonctions et critères

Définition des groupes (1 à N) par cadre d'emplois. Critères : niveau de responsabilité, technicité, sujétions spécifiques. Tableau annexé à la délibération.

Art. 3

Montants plafonds IFSE et CIA

Tableau des montants plafonds annuels IFSE et CIA par groupe et par grade, dans la limite des plafonds FPE.
 $CIA \leq X\%$ du plafond global.

Art. 4

Attribution et réexamen

L'IFSE est attribuée par arrêté individuel. Elle est réexaminée en cas de changement de fonctions, de grade, et au moins tous les 4 ans selon les critères : [...].

Art. 5

Sort du RI en cas d'absence

Congés annuels : maintien. CMO : suit le sort du traitement. CLM : maintien à [X]% selon le décret n°2010-997. [Etc. selon délibération.]

Art. 6

Entrée en vigueur

La présente délibération prend effet au 1er [mois/année]. Les arrêtés individuels seront pris par l'autorité territoriale dans le délai de [X] mois suivant la présente délibération.

5

La gestion du RIFSEEP

Absences · Carrière · Mobilité · Situations administratives

Maintien du RI en cas d'absence — Principes généraux

Les textes imposent le sort du traitement en cas d'absence. Pour le RI, l'organe délibérant détermine librement le maintien ou la suppression, dans la limite de ce qui est prévu pour la FPE.

Absence de service fait / Grève — Pas de maintien du RIFSEEP (CE « Alliaume » 1973)

Congés annuels, RTT, CET	✓ Maintien obligatoire
Congés bonifiés	✓ Maintien obligatoire (Art. 11 – Décret 78-399)
Autorisation spéciale d'absence (ASA)	⚙ À définir par délibération (CE n°274628 du 12.07.2006)
Suspension du fonctionnaire	✗ Pas de maintien (Art. L531-1 CGFP — CAA Marseille 2004)
Exclusion temporaire de fonctions	✗ Pas de maintien — sanction privative de toute rémunération
Journée de carence	✗ Pas de maintien au titre du 1er jour (depuis le 1er janv. 2018)

RI en cas d'absence pour raisons de santé

Principe de parité : le RI de la FPT ne peut être plus favorable que celui prévu pour les agents de l'État. L'organe délibérant fixe les conditions dans la limite de la FPE. (FAQ DGCL du 03.10.2019)

Congé de maladie ordinaire (CMO)

Suit le sort du traitement dans la FPE — L'organe délibérant fixe librement les conditions dans la limite FPE.

Congé de longue maladie / Congé de grave maladie

Maintien à 33% la 1ère année · 60% les 2 années suivantes (dans la FPE).
L'organe délibérant peut prévoir moins.

Congé de longue durée (CLD)

Pas de maintien dans la FPE → Pas de maintien possible en FPT (principe de parité).

CITIS / CIIS / Accident de service – Maladie prof.

Suit le sort du traitement dans la FPE — Maintien possible par délibération dans la limite FPE.

Temps partiel thérapeutique

Maintien possible dans la FPE depuis le décret n°2024-641 du 27.06.2024 — L'organe délibérant peut l'étendre.

Décret n°2024-641 du 27.06.2024 · Art. 1 – Décret n°2010-997 du 26.08.2010 · FAQ DGCL « Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire »

RI — Congés liés aux responsabilités parentales et à la formation

Congés liés aux responsabilités parentales — Maintien obligatoire (Art. L714-6 CGFP)

✓ Congé de maternité

✓ Congé de naissance

✓ Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue d'adoption

✓ Congé d'adoption

✓ Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Sans maintien du RI (congs sans rémunération)

X Congé de solidarité familiale

X Congé de proche aidant

X Congé de présence parentale

X Congé parental

X Disponibilité / Congé sans rémunération

Formation — Maintien du RI si formation pendant le temps de service

Formation professionnelle ✓ · CPF (temps service) ✓ · Bilan compétences ✓ · Bilan parcours professionnel ✓ · VAE ✓ · Immersion pro. ✓ | Congé formation
X · Congé parental X

Le régime indemnitaire et la carrière

Avancement d'échelon

Aucune incidence sur le RIFSEEP. L'avancement d'échelon est lié à l'ancienneté et se traduit par une augmentation du seul traitement indiciaire. Il n'implique pas de changement de fonctions.
(Art. L522-2, L522-3 et L522-10 CGFP)

Avancement de grade

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen obligatoire en cas de changement de grade à la suite d'une promotion. L'agent doit accepter l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade, entraînant une révision du RI.
(Art. L522-29 CGFP · Art. 3 – Décret n°2014-513)

Promotion interne

Tout comme pour l'avancement de grade, la promotion interne donne accès à des fonctions d'un cadre d'emplois supérieur. Le RI de l'agent doit évoluer en conséquence, notamment pour les primes liées à l'exercice des fonctions.

Le régime indemnitaire en cas de mobilité

Le RI n'est pas un droit acquis. En cas de mobilité, son montant peut évoluer selon les fonctions occupées dans la nouvelle structure.

Changement d'affectation interne

Réévaluation du RIFSEEP possible selon les nouvelles fonctions. Une délibération peut prévoir le maintien de l'IFSE si favorable. (CAA LYON 19LY01838 · CAA Bordeaux 20BX04113)

Détachement

L'agent est soumis aux dispositions régissant son emploi de détachement. Il ne peut pas prétendre au maintien du RI perçu dans sa collectivité d'origine. (Art. L513-3 CGFP)

Intégration directe

Soumis aux règles de son cadre d'emplois d'accueil. Pas de droit au maintien du RI antérieur.

Mutation externe

L'agent bénéficie du RI de son employeur d'accueil. Il ne peut pas exiger le maintien du montant de sa collectivité d'origine.

Mise à disposition

L'agent continue de percevoir le RI de son administration d'origine. Un complément peut être versé par l'organisme d'accueil (prévu dans la convention). (Art. L512-6 CGFP · Décret n°2008-580)

Reclassement pour inaptitude physique

Les règles du détachement ou de l'intégration directe s'appliquent selon le mode de reclassement. (Art. L826-2 à L826-9 CGFP)

RI et autres situations administratives

Disponibilité (y compris à titre conservatoire)

Aucune rémunération → Pas de maintien du RIFSEEP. En disponibilité à titre conservatoire, seul le demi-traitement est maintenu. Les agents n'ont pas de droit acquis au RI. (CE n°270487 du 27.06.2005)

Congé parental

L'agent est placé hors de son administration. Aucune rémunération n'est maintenue → Pas de RIFSEEP. (Art. L515-1 CGFP)

Période préparatoire au reclassement (PPR)

Depuis le 1er mai 2022, le versement intégral des primes est garanti dans la FPE. Par conséquent, en vertu du principe de parité, une délibération peut prévoir le maintien du RIFSEEP pendant la PPR. (Décret n°2022-632 du 22.04.2022)

Surnombre

Pas de maintien si aucune mission n'est confiée à l'agent. Si des missions en rapport avec son grade lui sont confiées, le RIFSEEP peut être maintenu. (CAA Douai n°08DA00368 du 04.03.2010)

Le régime indemnitaire et le droit syndical

Décharge d'activité totale ou MAD syndicale

L'agent conserve le bénéfice de l'équivalent des montants des primes et indemnités attachées à l'emploi précédemment occupé (au taux effectivement perçu), sauf primes représentatives de frais, liées au dépassement du cycle de travail ou aux horaires atypiques. Il perçoit le montant moyen pour la part CIA. (Art. 7 – Décret n°2017-1419 du 28.09.2017)

Décharge partielle (quotité entre 70% et 99%)

Droit à l'ensemble des primes et indemnités attachées au grade ou aux fonctions exercées, au taux d'un exercice à temps plein. (Art. 12 – Décret n°2017-1419)

Décharge partielle (quotité inférieure à 70%)

Le Décret n°2017-1419 ne s'applique pas. Jurisprudence CE n°295039 du 07.07.2008 : maintien des primes au titre des fonctions exercées, calculé sur la base d'un temps plein.

Réintégration après MAD/DAS totale

L'agent reçoit le RIFSEEP attaché à son emploi de réintégration. Il bénéficie d'un montant au moins équivalent à la moyenne des agents occupant un emploi comparable. (Art. 10 – Décret n°2017-1419)

Tableau récapitulatif — Sort du RI (1/2)

Situation	Sort du RIFSEEP	Référence
Congés annuels, RTT, CET	✓ Maintien obligatoire	–
Congés bonifiés	✓ Maintien obligatoire	Art. 11 – Décret 78-399
Absence de service fait / Grève	✗ Pas de maintien	CE « Alliaume » 1973
ASA	⚙ À définir par délibération	CE n°274628 du 12.07.2006
Suspension fonctionnaire	✗ Pas de maintien	Art. L531-1 CGFP
Exclusion temporaire de fonctions	✗ Pas de maintien	Art. L533-3 CGFP
Journée de carence	✗ Pas de maintien	Depuis 1er janv. 2018
CMO	Suit le sort du traitement FPE	Décret n°2010-997
CLM / CGM	Maintien 33% (1re an.) · 60% (2 ans suiv.)	Décret n°2024-641 (depuis 09/2024)
CLD	✗ Pas de maintien (parité FPE)	Décret n°2010-997
CITIS/CIIS/AT-MP	Suit le sort du traitement FPE	Décret n°2010-997

Tableau récapitulatif — Sort du RI (2/2)

Situation	Sort du RIFSEEP	Référence
Congé maternité / adoption / naissance / paternité	✓ Maintien obligatoire	Art. L714-6 CGFP
Congé solidarité familiale / proche aidant / présence parentale	X Pas de maintien	Congé sans rémunération
Formation professionnelle (temps service)	✓ Maintien obligatoire	Décret n°2007-1845
CPF (temps service)	✓ Maintien obligatoire	Art. L422-9 CGFP
Congé formation professionnelle	X Pas de maintien	Indemnité spécifique 85%
Congé de transition professionnelle	Maintien à 80% FPE (parité)	Art. 10 – Décret n°2019-1441
Bilan compétences / VAE / Immersion pro.	✓ Maintien obligatoire	Décret n°2007-1845
Disponibilité / Congé parental	X Pas de maintien	Aucune rémunération
PPR (depuis 01.05.2022)	✓ Maintien dans la FPE (parité)	Décret n°2022-632
Avancement d'échelon	Aucune incidence	Art. L522-2 CGFP
Avancement de grade / Promotion interne	Réexamen obligatoire du RI	Art. 3 – Décret n°2014-513
Mutation externe	RI de l'employeur d'accueil	Pas de droit au maintien
Mise à disposition	Maintien RI employeur d'origine	Complément possible accueil

Points de vigilance — Erreurs fréquentes

01

Délibérer sans consulter le CST

L'avis préalable du CST est une formalité substantielle obligatoire depuis le 1er janvier 2023.

Risque : Annulation de la délibération par le juge

02

Confondre poste et grade

Le groupe de fonctions est attaché au poste occupé, non au grade de l'agent.

Risque : Attribution incorrecte du groupe de fonctions

03

Dépasser les plafonds FPE

La somme IFSE + CIA ne peut jamais excéder le plafond global défini pour le corps équivalent dans la FPE.

Risque : Indus et obligation de reversement

04

CIA forfaitaire par grade/service

Le CIA doit être modulé individuellement selon des critères définis par délibération, liés à l'entretien professionnel.

Risque : Illégalité — CAA Versailles 2021

05

Oublier le réexamen quadriennal

L'IFSE doit être réexaminée au moins tous les 4 ans. Matérialiser ce réexamen par écrit même en l'absence de modification.

Risque : Risque contentieux individuel

06

Absence d'arrêtés individuels

Chaque attribution d'IFSE et de CIA doit faire l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent concerné.

Risque : Illégalité des versements

Le CDG09 à vos côtés — Accompagnement RIFSEEP

Conseil juridique

Réponse aux questions sur la légalité du dispositif, rédaction des délibérations et arrêtés individuels, analyse des risques contentieux.

Modèles et outils

Mise à disposition de modèles de délibération, guide pratique

Accompagnement individualisé

Visio-conseil en collectivité pour analyser la situation existante et proposer un plan de mise en conformité.

Ateliers

Ateliers pour les agents RH sur le RIFSEEP et la rémunération des agents territoriaux.

Veille réglementaire

Suivi des évolutions législatives et réglementaires (loi, décrets, jurisprudence)

6

Cas pratiques & Quiz

Mettre en œuvre le RIFSEEP au quotidien

Cas pratique 1 — La commune de Soleil d'été passe au RIFSEEP

 Situation : La commune de Soleil d'été (700 agents) n'a jamais délibéré sur le RIFSEEP. Elle appliquait la prime de fonctions et résultats (PFR). La nouvelle DRH souhaite régulariser la situation.

1

Audit préalable

Recenser tous les cadres d'emplois présents, vérifier quels corps équivalents FPE bénéficient du RIFSEEP, identifier les primes en cours

2

Cartographie des postes

Analyser les fiches de poste, regrouper les fonctions par niveau de responsabilité, technicité et sujétions → définir les groupes de fonctions.

3

Simulation financière

Comparer le coût du RIFSEEP/ le régime indemnitaire actuel. Vérifier le respect des plafonds FPE. Prévoir une enveloppe budgétaire.

4

Consultation du CST puis délibération

Présenter le projet au CST (obligation légale). Adopter la délibération. Notifier individuellement chaque agent par arrêté.

Cas pratique 2 — Agent rédacteur promu attaché territorial

 M. Dupont, rédacteur territorial (Groupe 1 · IFSE : 14 500 €/an) est promu attaché territorial et prend la direction du service Finances. Quelle est la procédure RIFSEEP ?

? Faut-il un nouveau réexamen de l'IFSE ?

✓ Oui, obligatoire. L'avancement de grade implique un réexamen du montant de l'IFSE (Art. 3 – Décret n°2014-513). Le nouveau poste (directeur Finances) correspond au Groupe 1 des attachés.

? Peut-il conserver son montant d'IFSE de rédacteur ?

→ Non. L'IFSE est désormais calculée selon les plafonds du cadre d'emplois des attachés (plafond Groupe 1 = 36 210 €/an). L'autorité territoriale fixe librement le montant dans cette limite.

? Le CIA est-il maintenu automatiquement ?

→ Non. Un nouvel arrêté individuel CIA doit être pris. Son montant sera apprécié lors du prochain entretien professionnel, sur la base des critères définis par délibération.

? Quelle pièce l'administration doit-elle produire ?

✓ Un arrêté individuel d'attribution de l'IFSE (nouveau montant, nouveau groupe) et un arrêté CIA, tous deux notifiés à l'agent. Ces pièces figurent parmi les justificatifs de dépenses (Art. D1617-19 CGCT).

Cas pratique 3 — Absence pour CLM et impact sur le CIA

 Mme Martin est placée en congé de longue maladie (CLM) à compter du 1er mars. Son entretien professionnel était prévu en avril. La collectivité s'interroge sur le sort de son RIFSEEP.

Sort de l'IFSE pendant le CLM

Dans la FPE : maintien à 33% la 1ère année, 60% les 2 années suivantes. La délibération de la collectivité fixe les conditions dans cette limite. À défaut de précision dans la délibération : suspension dès le 1er jour.

Sort du CIA pendant le CLM

Le CIA étant lié à l'entretien professionnel, l'AT ne peut refuser le CIA au motif que l'agent était en arrêt lors de l'entretien (TA Dijon 2300282 du 04.07.2024). L'AT peut : retarder l'entretien, procéder par échange écrit ou visioconférence.

Que faire si le CMO est requalifié en CLM ?

L'agent ne peut être tenu de rembourser les primes perçues pendant le CMO, même si celui-ci est requalifié en CLM, si la délibération le prévoit expressément (Art. 2 – Décret n°2010-997).

Journée de carence

Depuis le 1er janvier 2018, la rémunération (y compris le RIFSEEP) n'est pas versée au titre du 1er jour de CMO. Cette règle s'applique à chaque nouveau CMO non consécutif.

Cas pratique 4 — Agent muté d'une collectivité vers une autre

 M. Lefebvre, technicien territorial, est muté depuis la commune de Bronzage vers la Communauté de Communes du soleil levant. Son IFSE à la commune de Bronzage était de 11 000 €/an (Groupe 1). Que se passe-t-il ?

Ce que la collectivité d'accueil N'EST PAS obligée de faire

- Maintenir le montant de 11 000 € de son employeur d'origine
- Prendre en compte l'IFSE précédente comme plancher
- Verser un CIA identique à celui perçu précédemment

Ce que la collectivité d'accueil DOIT faire

- Appliquer son propre régime indemnitaire issu de sa délibération
- Classer l'agent dans le groupe de fonctions correspondant à ses nouvelles missions
- Prendre un arrêté individuel d'attribution IFSE et CIA

 *Attention : La collectivité d'accueil peut néanmoins choisir de lui attribuer un montant équivalent ou supérieur à son ancien RI, dans la limite de ses propres plafonds.*



Quiz RIFSEEP — Vrai ou Faux ? (1/2)

? L'IFSE peut être versée à titre provisoire.

FAUX

L'IFSE ne peut pas être attribuée à titre provisoire — elle est liée à un groupe de fonctions et doit faire l'objet d'un arrêté individuel.

? Le CIA peut être nul (0 €) pour un agent dont le comportement est jugé insuffisant.

VRAI

L'AT peut attribuer 0 € de CIA si la valeur professionnelle de l'agent le justifie, dès lors que les critères de délibération sont respectés et que l'entretien professionnel est consigné.

? Une collectivité peut fixer un CIA identique pour tous les agents d'un même grade.

FAUX

Le CIA forfaitaire par grade ou service est illégal (TA Polynésie française n°2200987 du 12.09.2023). Il doit être modulé individuellement selon les critères fixés par délibération.

? L'assiduité peut être un critère du CIA à condition qu'elle ne soit pas le seul critère général.

VRAI

L'assiduité peut entrer en compte à la lumière des autres critères, mais ne peut constituer un critère général de présentisme (CAA Versailles n°18VE04033 du 31.08.2020).



Quiz RIFSEEP — Vrai ou Faux ? (2/2)

? Un agent en CLM conserve automatiquement 100% de son IFSE.

FAUX

Dans la FPE, le maintien est de 33% la 1ère année et 60% les 2 années suivantes. La FPT ne peut faire mieux. La délibération doit le préciser ; à défaut, le RI est suspendu dès le 1er jour.

? Le CIA doit être lié à l'entretien professionnel.

VRAI

Le CIA apprécie la manière de servir lors de l'entretien professionnel. L'AT ne peut attribuer le CIA de façon arbitraire indépendamment de l'entretien (TA Rennes n°2101158 du 14.09.2023).

? Un agent disponible a droit au maintien de son IFSE.

FAUX

En position de disponibilité, l'agent cesse de percevoir une rémunération (Art. L514-1 CGFP). Il n'existe aucune dérogation, y compris pour la disponibilité d'office pour raisons de santé.

? Une collectivité peut décider de ne pas attribuer le CIA aux agents contractuels.

VRAI

L'organe délibérant peut ne pas attribuer le RIFSEEP aux contractuels sans méconnaître le principe d'égalité (CE n°460172 du 21.07.2022), mais si le RI est prévu, les deux parts (IFSE + CIA) s'appliquent.

7

Jurisprudence clé

Les décisions qui structurent le RIFSEEP en FPT

Jurisprudences fondamentales — RIFSEEP en FPT

Conseil constitutionnel
n°2018-727 QPC du 13.07.2018

Obligation d'instituer les DEUX parts (IFSE + CIA) si les corps équivalents FPE bénéficient d'un RI en deux parts.

CAA Versailles
n°19VE04255 du 21.07.2021

Limitation du CIA à 1 euro illégale — le CIA doit être versé en fonction de l'appréciation effective de l'engagement professionnel.

TA Amiens
n°2101772 du 21.04.2023

Critères interdits pour l'IFSE : date de recrutement, durée d'engagement, considérations budgétaires, nature permanente ou non du contrat.

CAA Bordeaux
n°21BX00172 du 25.01.2023

Les groupes de fonctions ne peuvent être définis selon le niveau hiérarchique indépendamment du cadre d'emplois — obligation de se référer à la notion FPE.

CAA Bordeaux
n°20BX04112 du 15.12.2022

Des critères CIA tels que « performance et résultats » ne sont pas insuffisamment précis s'ils correspondent à la finalité du CIA.

TA Lille
n°2210037 du 02.04.2024

La délibération IFSE doit prévoir une structuration lisible (groupes par cadre d'emploi) permettant de s'assurer du respect des plafonds FPE.

Jurisprudences récentes

TA Rennes n°2101158 du 14.09.2023	L'AT ne peut attribuer le CIA de façon arbitraire, indépendamment de l'entretien professionnel.
TA Rouen n°2202823 du 20.02.2024	L'AT ne peut fonder le CIA sur des éléments qui n'apparaissent pas dans le compte-rendu d'entretien professionnel.
TA Dijon 2300282 du 04.07.2024	L'AT ne peut refuser le CIA au motif que l'agent était en arrêt de travail lors de la période de l'entretien professionnel.
TA Paris n°2100967 du 02.11.2023	Mode de communication contestataire d'un agent justifiant un CIA à 0 € dès lors que cela était consigné dans le compte-rendu d'entretien.
CAA Nantes n°22NT00660 du 05.12.2023	Une collectivité n'est pas tenue de préciser un taux moyen applicable à l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP.
CAA Bordeaux n°22BX01932 du 27.02.2024	Les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de respecter les montants minimaux par grade fixés dans la FPE.
CAA Douai n°23DA00236 du 02.04.2024	Illégal de compenser une augmentation du traitement indiciaire par une diminution équivalente du régime indemnitaire.
CAA Paris n°23PA02549 du 03.10.2024	Un abattement du CIA proportionnel à la durée d'absence est possible si cette absence a un impact sur les critères de la délibération.

8

Agents contractuels & RIFSEEP

Droits · Conditions · Entretien professionnel

Le RIFSEEP pour les agents contractuels — Conditions

Les agents contractuels peuvent percevoir le RIFSEEP sous conditions cumulatives fixées par la jurisprudence et la FAQ DGCL du 03.10.2019.

1

Délibération expresse

La délibération de l'organe délibérant doit prévoir expressément l'attribution du RIFSEEP aux agents contractuels. L'organe délibérant peut décider de ne pas l'attribuer sans méconnaître le principe d'égalité (CE n°460172 du 21.07.2022).

2

Missions comparables à des fonctionnaires

Les agents concernés doivent exercer des tâches ou missions comparables à des fonctionnaires de l'État ou territoriaux à qualification et expérience équivalentes — OU, à défaut, les fonctions et qualification de l'agent doivent le justifier.

3

IFSE et CIA : les deux parts

Même pour les agents contractuels, les deux parts (IFSE + CIA) doivent être instituées si le corps équivalent FPE en bénéficie. Un agent en CDD < 1 an peut aussi bénéficier du CIA même sans entretien professionnel obligatoire.

4

Mention dans le contrat ou arrêté

Le RI des agents contractuels doit être mentionné dans le contrat d'engagement ou dans un avenant, ou faire l'objet d'un arrêté individuel. Il constitue une pièce justificative de dépense.

CIA et entretien professionnel — Le lien indissociable

Le CIA est étroitement lié à l'entretien professionnel annuel. L'AT ne peut apprécier la manière de servir qu'à travers cet entretien et son compte-rendu.

Obligation d'entretien (agents concernés)

L'entretien professionnel obligatoire concerne : les fonctionnaires titulaires et stagiaires, et les contractuels sur emploi permanent en CDI ou CDD > 1 an. Pour les autres contractuels, l'AT peut apprécier la manière de servir par d'autres moyens.

CIA et absence lors de l'entretien

Si l'agent est en arrêt lors de l'entretien prévu, l'AT ne peut pas refuser le CIA pour ce seul motif. Elle doit retarder l'entretien, ou procéder par échange écrit/visioconférence, ou notifier des observations écrites (TA Dijon 2300282 du 04.07.2024).

CIA et compte-rendu d'entretien

Le montant du CIA doit être fondé sur des éléments consignés dans le compte-rendu. L'AT ne peut se fonder sur des appréciations extérieures au compte-rendu (TA Rouen n°2202823 du 20.02.2024).

CIA et arrêt de travail prolongé

Le juge a admis qu'il est possible d'exclure un agent du bénéfice du CIA si l'employeur n'a pas la possibilité d'évaluer sa valeur professionnelle, dès lors que les absences ont eu un impact sur les critères de la délibération.

9

Contrôle et contentieux

Légalité · Recours · Responsabilités

Le contrôle de légalité de la délibération RIFSEEP

La délibération instituant le RIFSEEP est obligatoirement transmise au contrôle de légalité préfectoral avant d'être exécutoire. Les arrêtés individuels sont des pièces justificatives à conserver.

Pièces à transmettre au contrôle de légalité

- La délibération instituant ou modifiant le RIFSEEP (obligatoire avant exécution)
- Les délibérations abrogatives des anciens régimes indemnitaires
- L'avis du CST (joint à la délibération)

Pièces à conserver en interne

- Les arrêtés individuels d'attribution IFSE et CIA de chaque agent
- Les fiches de poste ayant servi à la classification dans les groupes
- Les comptes-rendus d'entretiens professionnels
- La trace écrite du réexamen quadriennal

Recours possibles et délais

- Recours pour excès de pouvoir contre la délibération : 2 mois après publication
- Recours indemnitaire d'un agent contestant son attribution : 2 ans après décision
- Déféré préfectoral : 2 mois après transmission

Risques en cas d'irrégularité

- Annulation de la délibération par le TA → perte de base légale pour tous les versements
- Obligation de reversement des indus par les agents
- Responsabilité personnelle de l'ordonnateur en cas de dépense irrégulière

Foire Aux Questions — RIFSEEP en pratique

? Une collectivité peut-elle maintenir le RIFSEEP à 100% pendant le congé maternité ?

→ Oui, c'est une obligation légale (Art. L714-6 CGFP). Le RI est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pour tous les congés liés aux responsabilités parentales listés dans cet article.

? Peut-on prévoir un plancher minimum d'IFSE dans la délibération ?

→ Oui. Si les collectivités ne sont pas tenues de respecter les montants minimaux FPE, elles sont libres d'instituer un montant minimal d'IFSE par grade si elles le souhaitent (FAQ DGCL · CAA Bordeaux n°22BX01932 du 27.02.2024).

? Comment gérer le RIFSEEP d'un agent en surnombre suite à une réorganisation ?

→ L'agent en surnombre ne peut percevoir de RI lié à l'exercice effectif des fonctions si aucune mission ne lui est confiée. Si des missions correspondant à son grade lui sont attribuées, le RI peut être maintenu (CAA Douai n°08DA00368 du 04.03.2010).

? Un agent à temps partiel perçoit-il le même IFSE qu'un temps plein ?

→ Non. L'IFSE des agents à temps partiel est proratisée. Exception : le temps partiel thérapeutique peut être assimilé à du temps complet si la délibération le prévoit expressément, dans la limite de la règle FPE.

Foire Aux Questions — RIFSEEP en pratique (suite)

? Le RI peut-il être réduit suite à une sanction disciplinaire ?

→ Non. La diminution du RI ne figure pas dans la liste des sanctions disciplinaires (Art. L533-1 CGFP). Réduire l'IFSE à titre de sanction constitue une sanction déguisée illégale (CAA Douai n°20DA01296 du 24.03.2022).

? L'agent peut-il contester le montant de son IFSE ?

→ Oui. L'agent peut exercer un recours administratif (RAPO) puis un recours contentieux devant le TA. Le délai est de 2 ans à compter de la décision individuelle d'attribution. La collectivité doit pouvoir justifier le classement dans le groupe et le montant retenu.

? La collectivité doit-elle verser le RI si elle n'a pas de crédits budgétaires ?

→ Non. L'AT ne peut pas motiver la diminution ou le refus de versement du RI par une absence de crédits disponibles (CE 304759 du 17.03.2010 · CAA Nancy 19NC01720 du 17.11.2020). Le budget doit être ajusté.

? Peut-on instituer le CIA sans instituer l'IFSE ?

→ Non. Les deux parts sont indissociables. Une collectivité ne peut instituer qu'une seule part sans l'autre si les corps équivalents FPE bénéficient des deux parts (Conseil constitutionnel n°2018-727 QPC du 13.07.2018).

10

Check list de conformité RIFSEEP

Plan d'action — Mise en conformité RIFSEEP en 6 étapes

1

Audit de l'existant

Lister tous les agents, cadres d'emplois, primes actuelles et leur base légale. Identifier les irrégularités.

Délai : 4 à 6 semaines

2

Classification des postes

Analyser les fiches de poste. Déterminer les groupes de fonctions selon les critères (encadrement, technicité, sujétions).

Délai : 6 à 8 semaines

3

Simulation financière

Calculer le coût du RIFSEEP. Comparer avec l'enveloppe actuelle. Préparer le budget.

Délai : 2 à 3 semaines

4

Consultation du CST

Présenter le projet complet au CST. Recueillir l'avis. Prendre en compte les observations.

Délai : 1 CST (date fixée)

5

Délibération

Adopter la délibération par l'organe délibérant. Transmettre au contrôle de légalité. Publication.

Délai : 1 session

6

Arrêtés individuels

Notifier chaque agent de son groupe, son IFSE et son CIA. Mettre à jour les fiches de paie.

Délai : 3 semaines

Check-list de conformité RIFSEEP — CDG09

Délibération

☐ ☐ Délibération RIFSEEP adoptée et transmise au contrôle de légalité

☐ ☐ Avis du CST recueilli avant la délibération

☐ ☐ Groupes de fonctions définis avec critères objectifs

☐ ☐ Plafonds IFSE et CIA fixés dans la limite des plafonds FPE

☐ ☐ Clause de réexamen de l'IFSE intégrée

☐ ☐ Sort du RI en cas d'absence précisé

Gestion individuelle

☐ ☐ Arrêté individuel IFSE pris pour chaque agent

☐ ☐ Arrêté individuel CIA pris annuellement

☐ ☐ Réexamen IFSE effectué tous les 4 ans (ou en cas de changement)

☐ ☐ Réexamen tracé par écrit même sans modification

☐ ☐ Entretien professionnel réalisé avant attribution du CIA

☐ ☐ Compte-rendu d'entretien signé et transmis à l'agent

Ressources et références documentaires

Textes réglementaires

Décret n°2014-513 du 20.05.2014 — Création du RIFSEEP dans la FPE

Décret n°91-875 du 06.09.1991 — Tableaux d'équivalence FPE/FPT

Arrêté du 27.08.2015 — Liste des primes cumulables avec le RIFSEEP

Décret n°2010-997 du 26.08.2010 — Maintien RI en cas de congé maladie

Décret n°2017-1419 du 28.09.2017 — Droit syndical et régime indemnitaire

Décret n°2024-641 du 27.06.2024 — Révision droits à rémunération FPE

Documentation de référence

Circulaire NOR RDFF1427139C du 05.12.2014 — Mise en œuvre du RIFSEEP

FAQ DGCL « Mise en œuvre du RI dans les collectivités » du 03.10.2019

Guide CDG09 — Modèles de délibérations et arrêtés individuels

Site CIG Grande Couronne — Tableaux récapitulatifs des montants RIFSEEP

CGFP — Articles L712-1, L714-4 à L714-12 (régime indemnitaire)

Synthèse — Ce que vous avez appris aujourd'hui

Cadre juridique

4 principes fondamentaux : libre administration, parité, légalité, non-cumul

Mise en place

Obligation CST · Bénéficiaires · Groupes de fonctions · Plafonds IFSE/CIA

Délibération

Contenu obligatoire · Erreurs à éviter · Structure type · Contrôle de légalité

Critères

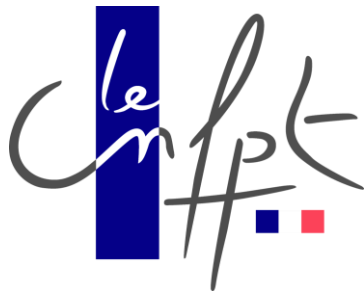
IFSE : expérience / technicité / sujétions · CIA : engagement professionnel

Absences & carrière

Sort du RI par situation : CMO, CLM, CLD, parentaux, formation, mobilité

Points de vigilance

6 erreurs majeures · Jurisprudences 2023–2024 · Check-list de conformité



Merci de votre participation !

Des questions après la session ?

 CDG09 : 05 34 09 32 40

 statut@cdg09.fr

Nos conseillers statutaires, Mme Natacha ZUCHELLI et M. Sadrac WILLIAM, demeurent à votre écoute ☺
