



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

20/06/2022

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Références :

- 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,
- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- Circulaire du 5 décembre 2014 du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du ministère des finances et des comptes publics relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- Circulaire du 3 avril 2017 de la Direction générale des collectivités locales et de la Direction générale des finances publiques relative à la mise en place du RIFSEEP dans la FPT avec son calendrier de mise en œuvre,

1) DISPOSITIF GENERAL

L'instauration du RIFSEEP s'inscrit dans la démarche de simplification du paysage indemnitaire et d'amélioration de sa lisibilité.

Les objectifs sont la valorisation des fonctions, de l'expertise requise dans l'exercice des fonctions ainsi que la reconnaissance de l'investissement professionnel.

Dans la fonction publique d'Etat, le dispositif est centré sur une indemnité principale versée mensuellement, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) à laquelle doit s'ajouter un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

En vertu du principe de parité, pour que les fonctionnaires territoriaux puissent percevoir le RIFSEEP, il est nécessaire que leur corps d'Etat équivalent en bénéficie également.

Le RIFSEEP a vocation à s'étendre à la majeure partie des filières et à se substituer à quasi-totalité des primes hors filières police et sapeur-pompiers professionnels, exclues de ce dispositif.

Le calendrier de mise à jour est régulièrement actualisé sur le site de la DGCL.
Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 a permis d'accélérer le calendrier d'adhésion.

Les cadres d'emplois non encore concernés par le RIFSEEP :
Filière culturelle : professeurs et assistants d'enseignement artistique
Cf. notre document RIFSEEP : Tableau récapitulatif des montants par filière

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

Cette indemnité est fixée en tenant compte du niveau de responsabilité, d'expertise et de sujétions dans l'exercice des fonctions occupées par l'agent. Le décret pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un « groupe de fonctions », qui prend en compte les 3 critères suivants :

- **l'encadrement**, de coordination, de pilotage ou de conception,
- **l'expertise**, technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- **les sujétions particulières** ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les groupes de fonctions sont formellement déconnectés du grade et de la personne.

Le décret et la circulaire de la FPE détermine :

- pour chaque corps, le nombre maximum de groupes de fonctions ;
- les montants minimaux de l'indemnité applicable à chaque grade ;
- les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions, et ceux applicables aux agents logés par nécessité de service ;
- l'article 6 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP ;
- le versement de l'IFSE est mensuel et son montant fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, en cas de changement de groupe, de technicité ou de sujétion mais également en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe au maximum tous les 4 ans ou en cas de promotion. Le réexamen ne veut pas dire augmentation de l'IFSE.

La prime « IFSE » doit prendre en compte **l'expérience professionnelle**, qui inclut l'approfondissement des savoirs, les connaissances acquises de la pratique, l'élargissement des compétences.
Ne sont pas pris en compte dans l'expérience professionnelle, l'ancienneté, l'engagement et la manière de servir (CIA).

B) Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au moment de l'entretien professionnel. Ce complément indemnitaire annuel est non reconductible d'une année sur l'autre puisqu'il est lié aux résultats de l'entretien professionnel.

Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe.

2) APPLICATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Selon les dispositions de l'article L714-4 du Code général de la fonction publique, le RIFSEEP est transposable dans la Fonction Publique Territoriale dès la parution des textes réglementaires donnant des équivalences entre la Fonction Publique d'Etat et la Fonction Publique Territoriale.

- a) Principe de parité : Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux pour les différentes

catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes (Article 1 I du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

- b) Principe de libre administration : L'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe, dans les limites prévues [pour les montants de l'Etat], la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements. Par conséquent, les règles précisées dans la circulaire de l'Etat peuvent être respectées stricto sensu ou être considérées comme des préconisations (Article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

Les collectivités ont donc la possibilité de définir, après avis du Comité Technique, leurs propres critères et modalités d'application dans la délibération instaurant le RIFSEEP. Seuls les montants plafonds de la FPE devront être respectés par les collectivités.

Les collectivités sont invitées à s'appuyer sur les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- maladie ordinaire, accident de service ou maladies professionnelles (CITIS), temps partiel thérapeutique : les primes suivent le sort du traitement et demeurent acquises, au titre de la maladie ordinaire, en cas de placement rétroactif en CLM ou en CLD,
- congés maternité, paternité, adoption, congés annuels, autorisations spéciales d'absences, congés pour formation syndicales : les primes sont maintenues intégralement.
- CLM, CLD : pas de maintien des primes.

En vertu du principe de parité, les conditions de maintien ne peuvent pas être plus favorables.

En vertu du principe de libre administration, les conditions de maintien peuvent être plus défavorables.

Les avantages maintenus au titre de l'article 111 (13^e mois) ne sont modulables que si le principe en était posé dans le système en vigueur avant le 26 janvier 1984.

3) EXCLUSION DU DISPOSITIF

Sont exclus de la détermination du montant de l'IFSE et **donc cumulables** :

- GIPA,
- NBI,
- SFT et indemnité de résidence,
- remboursements de frais,
- IHTS, indemnités d'astreintes, indemnités de travail de nuit, dimanche, jours fériés
- primes de l'article 111,
- prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,