

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Généralités et réglementation

La rémunération des agents publics comprend des primes et indemnités qui constituent le *régime indemnitaire*. À l'État, le régime indemnitaire « *tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)* » est le cadre indemnitaire de référence. Il sert aussi de référence aux régimes indemnitaires de la plupart des cadres d'emplois territoriaux.

Ce régime indemnitaire a vocation :

- à s'appliquer à tous les fonctionnaires de l'Etat et aux fonctionnaires territoriaux appartenant à des cadres d'emplois assimilés aux corps de l'Etat concernés,
- à se substituer à tous les régimes indemnitaires existants notamment à l'IAT, l'IFTS, l'IEMP et notamment la prime de fonctions et de résultats (PFR) ainsi qu'à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS)

1. Entrée en vigueur du RIFSEEP

Le RIFSEEP entre en vigueur au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels portant application du RIFSEEP aux différents corps de l'Etat auxquels des cadres d'emplois territoriaux sont assimilés.

La date initiale de la généralisation de l'application du RIFSEEP prévue au plus tard au 1er janvier 2017 est reportée.

Le décret n°2016-1916 et l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 établissent un nouveau calendrier d'application du RIFSEEP pour la fonction publique d'Etat et donc par transposition pour la fonction publique territoriale.

Pour certains cadres d'emplois, ce nouveau calendrier d'application s'échelonne au-delà du 1er janvier 2017, au plus tard, le 1er juillet 2017, le 1er septembre 2017 et le 1er janvier 2018.

La réglementation prévoit que certains cadres d'emplois sont exclus du dispositif du RIFSEEP, cependant leur situation fera l'objet d'un réexamen avant le 31 décembre 2019 au plus tard.

2. Les bénéficiaires du RIFSEEP

A ce jour, le RIFSEEP est applicable aux fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et aux agents contractuels de droit publics appartenant aux cadres d'emplois suivants :

- **Filière administrative**
 - Administrateur (Arrêté du 29 juin 2015)
 - Attaché (Arrêtés du 15 décembre 2015, du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015)
 - Secrétaire de mairie (Arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015)
 - Rédacteur (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)

- Adjoint administratif (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
- **Filière technique**
 - Ingénieurs en chef (Arrêté du 14 février 2019)
 - Agent de maîtrise (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)
 - Adjoint technique (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)
- **Filière médico-sociale**
 - Médecin (Arrêté du 13 juillet 2018)
 - Conseiller socio-éducatif (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Biologiste, vétérinaire et pharmacien (Arrêté du 8 avril 2019)
 - Assistant socio-éducatif (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Agent social (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
 - Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
- **Filière animation**
 - Animateur (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
 - Adjoint d'animation (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
- **Filière sportive**
 - Educateur des activités physiques et sportives (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
 - Opérateur des activités physiques et sportives (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
- **Filière culturelle**
 - Conservateur du patrimoine (arrêté du 7 décembre 2017)
 - Conservateur de bibliothèque (arrêté du 14 mai 2018)
 - Bibliothécaire (arrêté du 14 mai 2018)
 - Attaché de conservation du patrimoine (arrêté du 14 mai 2018)
 - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (arrêté du 14 mai 2018)
 - Adjoint du patrimoine (arrêté du 30 décembre 2016)

En outre, le décret n°2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois suivants :

- **Filière technique**
 - Ingénieurs (Arrêté du 26 décembre 2017)
 - Techniciens (Arrêté du 7 novembre 2017)
- **Filière technique-établissement d'enseignement**
 - Adjointes techniques des établissements d'enseignement (Arrêté du 2 novembre 2016)
- **Filière médico-sociale**
 - Educateurs des jeunes enfants (Arrêté du 17 décembre 2018)
 - Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux (Arrêté du 31 mai 2016)
 - Psychologues (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Sages-femmes (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Cadres de santé paramédicaux (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Puéricultrices cadres de santé (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Puéricultrices (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Infirmiers en soins généraux (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Infirmiers (Arrêté du 31 mai 2016)
 - Auxiliaires de puériculture (Arrêté du 20 mai 2014)
 - Auxiliaires de soins (Arrêté du 20 mai 2014)
 - Techniciens paramédicaux (Arrêté du 31 mai 2016)
- **Filière culturelle**
 - Directeurs d'établissements d'enseignement artistique (Arrêté du 3 juin 2015)

- **Filière sportive**
 - Conseillers des activités physiques et sportives (Arrêté du 23 décembre 2019)

A noter que les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique 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.

L'application du RIFSEEP aux agents contractuels de droit public devra être mentionnée dans la délibération

3. Les composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** tenant compte :
 - d'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions
 - d'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique: nouveauté majeure du dispositif.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)**, qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.

3-1. L'IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Le montant de l'IFSE est déterminé :

- d'une part, compte tenu des fonctions exercées par l'agent,
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

3-1-1. L'IFSE est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions

Détermination des critères et constitution des groupes de fonctions

Pour déterminer le montant de l'IFSE alloué à chaque agent, les fonctions occupées par les agents sont réparties dans des groupes de fonctions. Dans la fonction publique d'Etat, les groupes de fonction sont répartis au regard de trois types de critères professionnels :

- **L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception** (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et suivi des dossiers ou de conduite de projets)
- **La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification** nécessaire à l'exercice des fonctions
- **Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste** au regard de son environnement professionnel

Dans la fonction publique territoriale, en vertu du principe de libre administration, ces critères ne s'imposent pas aux collectivités territoriales. Les collectivités peuvent faire

le choix de s'y référer pour constituer leurs groupes de fonctions ou s'appuyer sur d'autres critères. Toutefois, elles ne pourront pas établir des critères étrangers aux fonctions, comme par exemple ceux liés à la manière de servir.

A noter, que si certaines fonctions font déjà l'objet d'une compensation (ex : astreintes), elles ne peuvent pas être retenues dans l'élaboration des groupes de fonctions.

En ce qui concerne le nombre de groupes de fonctions: la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 applicable à la fonction publique d'Etat recommande de constituer au plus :

- 4 groupes pour les catégories A,
- 3 groupes pour les catégories B
- 2 groupes pour les catégories C

Cette répartition ne s'impose pas dans la fonction publique territoriale.

- **La taille de la collectivité va peser sur le nombre de groupes de fonctions à créer. Chaque poste de la collectivité doit être réparti dans un groupe de fonctions.**
- **La répartition des groupes de fonctions ne s'impose pas aux collectivités qui peuvent choisir de répartir par catégorie, par cadre d'emplois...**
- **Les groupes de fonctions sont hiérarchisés et le groupe 1 doit être réservé aux postes les plus à responsabilités ou les plus exigeants.**
- **Il est nécessaire de mettre en place une méthode et des outils de hiérarchisation des postes pour construire les groupes de fonction. Il est conseillé de s'appuyer sur les fiches de poste et l'organigramme.**

Détermination des montants

L'assemblée délibérante fixe librement les plafonds annuels pour chaque groupe de fonctions dans la limite des montants maxima prévus pour les agents de l'Etat.

Les collectivités pourront décider que les agents appartenant à un même groupe de fonctions :

- bénéficient du même montant
- ou bénéficient de montants différents sous réserve de la mise en place de critères de modulation.

Les montants sont censés être hiérarchisés d'un groupe à l'autre.

Des montants plafonds spécifiques sont prévus pour les agents dotés d'un logement de fonction par nécessité absolue de service.

Attribution individuelle

L'autorité territoriale attribue par arrêté individuel, le montant d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu des dispositions prévues dans la délibération.

Périodicité de versement

Les collectivités choisissent par délibération la périodicité du versement (mensuel, trimestriel, annuel...)

3-1-2. L'IFSE tient compte de l'expérience professionnelle : Nouveauté majeure du dispositif

L'IFSE est modulée en tenant compte de l'expérience professionnelle.

En l'absence de définition réglementaire, l'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances assimilées par l'agent.

Elle ne doit pas être confondue avec l'ancienneté (qui se matérialise par les avancements d'échelon) ou la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de l'expérience professionnelle peut être envisagée par la mise en place de critères propres dont les modalités pratiques seront définies par délibération.

Exemples de critères qui pourraient être retenus :

- Les formations suivies - l'indicateur d'évaluation correspondrait au nombre de jours suivis, nombre de stages réalisés ...
- Capacité à exploiter son expérience - indicateur: diffusion de son savoir à autrui ...

Ainsi, l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen qui tient compte de l'expérience professionnelle : pour la fonction publique d'Etat, le réexamen de l'IFSE peut intervenir :

- En cas de changement de groupe de fonction ;
- En cas de changement de poste à l'intérieur d'un même groupe de fonction ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Pour la fonction publique territoriale, il appartient à l'assemblée délibérante de décider si l'IFSE peut évoluer ou non en fonction de l'expérience professionnelle.

La circulaire ministérielle applicable à la fonction publique d'Etat indique que deux ans minimum sont nécessaires à un agent pour s'approprier l'ensemble des missions, il n'est donc pas souhaitable d'envisager une modulation de l'IFSE avant cette période.

3-2. le complément indemnitaire annuel (CIA)

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

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

Le versement du CIA tient compte en principe de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés au moment de l'évaluation professionnelle. Pour ne pas dénaturer l'esprit du texte, il est recommandé de lier le versement du CIA à l'évaluation professionnelle des agents. A ce titre, pour justifier ou moduler le versement du CIA, il conviendrait d'utiliser tout ou partie des critères utilisés pour l'entretien professionnel. Ces éléments doivent figurer dans la délibération.

Détermination du montant maximal du CIA par groupe de fonctions

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le plafond annuel du CIA par groupe de fonctions.

Le CIA ayant un caractère complémentaire, il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP. La circulaire ministérielle applicable à la fonction publique d'Etat préconise que le CIA ne dépasse pas :

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

Ces pourcentages ne s'imposent pas aux collectivités, toutefois, pour respecter l'esprit du texte, Il est recommandé de respecter ces préconisations ministérielles.

Attribution individuelle

Le montant du CIA pouvant être attribué par arrêté de l'autorité territoriale à l'agent est compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Il est recommandé que ces attributions individuelles ne représentent pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire de l'agent, le montant individuel du CIA versé à l'agent devrait donc respecter les limitations énoncées ci-dessus (15% du RIFSEEP de l'agent pour la catégorie A, 12% pour la catégorie B, 10 % pour la catégorie C)

Périodicité de versement

Les collectivités choisissent par délibération la périodicité du versement (mensuel, trimestriel, annuel...)

Le CIA peut être versé selon une périodicité différente de celle de l'IFSE. Dans la mesure où le CIA est lié en principe à l'évaluation professionnelle, il est tout à fait possible de le verser en une seule fois en fin d'année ou au début de l'année suivante après l'entretien professionnel.

4. Montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA

Les montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA sont fixés par arrêté ministériel.

Pour la détermination de ces montants, les collectivités et établissements publics territoriaux ne doivent pas dépasser ces plafonds annuels applicables au corps de l'Etat concerné.

A noter que pour les corps de l'Etat, la réglementation prévoit des montants minimaux annuels d'IFSE pour chaque groupe de fonctions : ces montants minimaux ne s'imposent pas dans la fonction publique territoriale.

Retrouvez en bas de page le tableau récapitulatif des montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA au format PDF.

5. Cumul avec d'autres indemnités

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature, liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par la réglementation.

Elles ont vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires existants (IAT, IFTS, IEMP et notamment la prime de fonctions et de résultats (PFR) ainsi que l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS)).

Le RIFSEEP peut, cependant, être cumulé avec :

- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés (toutes filières);

- les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires...);
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI);
- L'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement,...);
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle,...)

Le RIFSEEP peut également être cumulé avec l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (dans ce cas les plafonds du RISEEP sont minorés), ou avec l'occupation d'un logement à titre précaire avec astreinte.

6. Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur

Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu antérieurement par l'agent est garanti dans la fonction publique d'Etat.

Ce montant prend en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. Ainsi, pour les agents de l'Etat, l'intégralité de ce montant antérieur est maintenue dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

Toutefois, compte tenu du principe de libre administration, cette disposition ne s'impose pas au sein de la fonction publique territoriale.

Les collectivités ont donc le choix de maintenir ou non le régime indemnitaire antérieur perçu par leurs agents.

7. Procédure de mise en place du RIFSEEP

Etapes préparatoires préalables à l'instauration du nouveau régime indemnitaire

- **Lancement du projet** : fixer le choix politique en matière de régime indemnitaire, fixer les objectifs et le cadre financier du futur régime indemnitaire.
- **Diagnostic de l'existant** : recueil des délibérations et des arrêtés relatifs au versement des primes et indemnités en vigueur dans la collectivité.
- **Détermination du système d'attribution du nouveau régime indemnitaire** :
 - **Pour l'IFSE** :
 - Constituer les groupes de fonctions selon les critères retenus (ex : l'encadrement, la technicité, les sujétions particulières, ...)
 - Fixer les montants maxima appliqués à chaque groupe de fonctions dans la limite des montants maxima réglementaires ;
 - Déterminer, le cas échéant, des critères d'attribution ;
 - Déterminer la périodicité de versement ;
 - Envisager, le cas échéant, si volonté de la collectivité, la prise en compte de l'expérience professionnelle comme élément de réexamen et de revalorisation de l'IFSE et dans ce cas déterminer les indicateurs d'évaluation et les modalités de revalorisation (périodicité, majoration...)

Pour le CIA :

- se positionner sur la place réservée au CIA, en fixer les critères, les montants maxima, les modalités de versement.

Rôle du Comité technique

Le comité technique est saisi pour avis sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition. Sa saisine est préalable à la décision de l'assemblée délibérante.

Rôle de l'assemblée délibérante

Après avis du comité technique, l'assemblée délibérante doit adopter une délibération instituant le RIFSEEP.

La délibération est à adapter aux spécificités de chaque collectivité ou établissement public, elle doit fixer :

- les groupes de fonctions
- les plafonds applicables par groupe de fonctions pour l'IFSE et pour le CIA

La somme des deux plafonds ne peut pas excéder le plafond global annuel fixé par arrêté ministériel

- les critères utilisés permettant de déterminer le système d'attribution du RIFSEEP
 - **Critères retenus pour la constitution des groupes de fonctions** : niveau de responsabilité, sujétions particulières, etc...
 - **Critères retenus dans l'appréciation de l'expérience professionnelle pour le réexamen et la revalorisation de l'IFSE** : compétences acquises, exploitation de ses connaissances ...
 - **Critères liés au CIA** : en adéquation avec les critères pris en compte pour l'évaluation professionnelle : efficacité, atteinte des objectifs, ... (Il est conseillé d'utiliser les mêmes critères que ceux utilisés pour l'évaluation professionnelle)

Références

- Article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale (prochainement modifié par la future loi de déontologie) ;
- 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°2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le 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°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019 et du 8 avril 2019 ;
- Circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la FPE.

Source : C.D.G. 40

Retrouvez ci-dessous au format PDF trois documents :

1 - Montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA en tableaux

2 – Le guide pratique du R.I.F.S.E.E.P

