

## Le RIFSEEP

### Présentation

Le RIFSEEP ou **R**égime **I**ndemnitare tenant compte des **F**onctions, des **S**ujétions, de l'**E**xpertise et de l'**E**ngagement **P**rofessionnel, remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique Territoriale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Sa création a pour objectif de substituer à un système de primes fragmenté un outil plus homogène. 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 a donc pour objet de rationaliser et simplifier la mise en œuvre du régime indemnitaire en le rendant plus lisible.

### Rappel sur le cadre réglementaire dans lequel s'inscrit le régime indemnitaire :



- **Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 art 20** : Les fonctionnaires ont droit après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.
- **Loi 84-53 du 26 Janvier 1984 art 88** : L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services 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** : L'annexe de ce décret établit la correspondance entre les corps de l'état et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Dès lors que le dispositif sera étendu à l'ensemble des corps de l'état, il concernera l'ensemble des agents des collectivités.

Le principe de parité n'impose qu'un respect des plafonds fixés pour les agents de l'état. Les assemblées délibérantes disposent d'une marge de manœuvre importante quant à la mise en œuvre de leur régime indemnitaire sous réserve de respecter l'architecture globale du dispositif. Certains éléments qui s'imposent dans les administrations de l'Etat ne sont pas nécessairement transposables.

### Le RIFSEEP se décline en deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).
- Les plafonds applicables à ces deux éléments sont définis selon le **groupe de fonctions** auquel est rattaché chaque agent.

## Les Groupes de fonctions

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. **Ce sont les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe de fonctions dans lequel il sera affecté, et par voie de conséquence, l'importance de son régime indemnitaire.** Toutefois, les plafonds des différents groupes de fonction sont définis par cadres d'emplois.

Le groupe de fonctions est l'élément principal du nouveau dispositif indemnitaire : il définit le cadre professionnel au sein duquel évolue l'agent.

Le nombre de groupes de fonctions, tel que défini au niveau de l'Etat, est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque catégorie hiérarchique.

**La répartition des fonctions au sein des différents groupes est réalisée sur la base de critères objectifs**, fixés dans le décret du 20 mai 2014 :

1. L'encadrement, la coordination ou la conception ;
2. La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3. Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La combinaison de ces critères variés permet de prendre en compte toutes les spécificités des postes et notamment les technicités particulières ou les compétences rares.

Conformément aux arrêtés ministériels fixant les montants de référence il est possible de définir :

- 4 groupes de fonctions pour les agents de catégorie A,
- 3 groupes de fonctions pour les agents de catégorie B,
- 2 groupes de fonctions pour les agents de catégorie C.

Il est nécessaire d'instituer au moins un groupe de fonctions.

Le fait d'adopter plusieurs groupes de fonction pour une catégorie n'impose pas d'utiliser tous ces groupes pour l'ensemble des cadres d'emplois.

(On peut retenir globalement 3 groupes en catégorie B mais n'en retenir que deux pour les rédacteurs et trois pour les techniciens).

**Les groupes de fonctions sont hiérarchisés** et le groupe 1 correspond aux emplois dont les fonctions sont les plus exigeantes.

Toutefois, l'expérience professionnelle de l'agent constituant aussi un critère, il est possible qu'un agent relevant d'un groupe inférieur puisse bénéficier d'un montant d'IFSE supérieur à celui d'un agent relevant du groupe supérieur.

Si le grade ne détermine pas l'appartenance à un groupe de fonctions, toute promotion de grade entraîne obligatoirement le réexamen du classement par l'employeur.

**Il appartient à chaque collectivité de déterminer les différents groupes de fonctions sur lesquels ils entendent adosser leur régime indemnitaire.**

Indépendamment de l'appartenance à un groupe de fonctions, le montant de l'IFSE doit faire l'objet d'un réexamen dans plusieurs cas de figure :

- En cas de changement de groupe de fonctions ou de mobilité au sein du même groupe de fonctions;
- En cas de changement de grade.

Le dispositif prévoit aussi le réexamen de la situation indemnitaire d'un agent y compris si celui-ci ne change pas de fonctions **au plus tard 4 ans après sa prise de poste.**

En effet, l'approfondissement des savoir-faire comme la diversification des compétences pratiques constituent des éléments à prendre en compte, au même titre qu'un accroissement des responsabilités.

## L'IFSE

L'IFSE constitue l'indemnité de base du RIFSEEP. Versée de préférence mensuellement, **elle tend à valoriser la nature des fonctions.**

L'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs et se **substitue notamment aux primes ou indemnités suivantes :**

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- La prime de fonctions informatiques,
- L'indemnité d'administration et de technicité,
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures.

L'IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Toutefois, certaines indemnités, listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015 sont cumulables

Pour la fonction publique territoriale, les IHTS et les astreintes entrent dans cette catégorie, ainsi que la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

Le RIFSEEP est en outre cumulable avec:

- les primes d'intéressement collectif (quand ils ont été instaurés),
- les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- L'indemnisation des activités de formation et de recrutement,
- les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique (frais de changement de résidence, indemnité de départ volontaire).

## Le CIA

Cette seconde indemnité a pour objet de reconnaître spécifiquement **l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.**

Ce complément indemnitaire est généralement versé annuellement, en une ou deux fractions sur la base de la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail telles qu'elles ressortent de l'évaluation annuelle.

Ce complément indemnitaire est facultatif. Son versement n'est donc ni obligatoire ni automatique. **La délibération doit néanmoins le mentionner et prévoir des modalités précises de versement.**

L'encadrement de la répartition entre CIA à l'IFSE prévue par les dispositions applicables à l'état ne s'impose pas aux collectivités territoriales.

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 (Loi relative à la déontologie) indique que *l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le **plafond global** des primes octroyées aux agents de l'Etat.*

Il est recommandé d'adopter les règles d'abattement **en cas de maladie** fixées 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.

En cas de maladie ordinaire, de maladie professionnelle ou d'accident de service, la prime suit le sort du traitement.

En cas de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, la prime est supprimée.

Toutefois, il n'y a pas de rappel lorsque l'agent est placé en longue maladie de manière rétroactive.

Ces abattements vont concerner principalement l'IFSE, le montant du CIA étant pour sa part évalué au regard de critères plus globaux définis lors de l'entretien annuel et dans lequel l'arrêt maladie pourra être pris en considération à travers le degré de réalisation ou de non réalisation des objectifs fixés l'année précédente.

**Les agents qui exercent leurs fonctions à temps non-complet voient leurs primes calculées au prorata des montants prévus par la délibération.**

Le RIFSEEP n'entre pas dans l'assiette de **cotisations pour la pension** de retraite CNRACL.

En revanche, la cotisation au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) repose sur une part des primes et indemnités dont le RIFSEEP.

Les Agents relevant du régime général cotisent intégralement sur cette prime.

## Plafond annuel cumulé IFSE/CIA

Cadre d'emplois	Plafond annuel RIFSEEP en euros			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Administrateur	58 800	55 200	49 800	
Attaché / Secrétaire de mairie	42 600	37 800	30 000	24 000
Conseiller socio-éducatif	22 920	18 000		
Rédacteur ETAPS Animateur	19 860	18 200	16 645	
Technicien	13500	12600	11700	
Assistant socio-éducatif	13 600	12 000		
Adjoint administratif Adjoint d'animation OTAPS ATSEM Agent social	12 600	12 000		