

Pourquoi le RIFSEEP ? Qu'est-ce que le RIFSEEP ? (Rappels)

Diffusion via UFETAM-CFDT
D'après un article du portail de la Fonction Publique

Le RIFSEEP ou Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

Il se veut un système de primes moins complexe et fragmenté, afin d'accroître la lisibilité notamment dans le cadre de la mobilité des fonctionnaires.

Le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) porte création du RIFSEEP. Les modalités de mise en œuvre de ce régime indemnitaire sont définies dans la [circulaire du 5 décembre 2014](#).

L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif se fait selon un mécanisme d'adhésion débuté en 2014, et qui devrait s'achever en 2019 (*voir liste des arrêtés en fin d'article*). Les échéances d'adhésion sont définies par l'[arrêté du 27 décembre 2016](#).

Ce régime indemnitaire est constitué de 2 composantes :

- 1 principale : **l'Indemnité de Fonctions, Sujétions Expertise = IFSE**
- 1 facultative : le **complément indemnitaire annuel (CIA) pour valoriser l'Engagement Professionnel**

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Qu'est-ce que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ?

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

L'IFSE : comment ça marche ?

Pour chaque corps bénéficiaire du RIFSEEP, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé. La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions est décidée par chaque ministère et harmonisée au niveau interministériel. Trois critères professionnels sont pris en compte :

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.

Une fois chaque poste classé dans un de ces groupes, l'expérience professionnelle acquise par l'agent est également valorisée : approfondissement des savoir-faire, consolidation des connaissances pratiques,...

En combinant l'évolution des fonctions et la valorisation de l'expérience, le montant de l'IFSE peut ainsi évoluer à plusieurs occasions :

- en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions : la polyvalence pourra être valorisée au même titre que la spécialisation ;
- en cas de changement de groupe de fonctions ;
- en l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'expérience acquise : ce réexamen intervient au maximum 4 ans après la prise de poste ;
- en cas de changement de grade.

Qu'est-ce qu'un groupe de fonctions ?

Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du nouveau dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque corps. Il est toutefois limité, pour favoriser la lisibilité du dispositif.

Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

Qui décide de la répartition des différentes fonctions au sein des groupes et selon quels critères ?

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.

Ces critères sont les suivants :

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.

Par ailleurs, ces critères ne sont pas hiérarchisés : par exemple, le critère « encadrement » ne vaut pas plus que le critère « exposition du poste ». Ils constituent donc une donnée objective permettant aux employeurs de répartir les fonctions dans les différents groupes.

Cette répartition sera non seulement harmonisée au sein des ministères mais également au niveau interministériel.

Pour les corps interministériels (ex : attachés d'administration, assistants de service social etc.) et à statut commun (ex : secrétaires administratifs, adjoints techniques etc.), la circulaire du 5 décembre 2014 propose ainsi un classement des fonctions généralement exercées par ces corps dans les différents groupes.

Est-ce que mon grade détermine mon groupe de fonctions ?

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont donc les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

En revanche, en cas de promotion de grade, le montant de l'IFSE fait obligatoirement l'objet d'un réexamen par l'employeur.

Comment sera calculé le montant de mon IFSE?

Au moment de l'adhésion au RIFSEEP, le montant de l'IFSE de chaque agent correspondra au

moins à la somme des primes et indemnités perçues mensuellement et liées à l'exercice des fonctions ou à l'appartenance à un grade.

Par la suite, ce montant pourra évoluer dans différents cas de figure.

Enfin, lorsque l'agent changera de fonctions, le montant de l'IFSE ne pourra ni être inférieur à un plancher fixé par grade, ni supérieur à un plafond déterminé pour le groupe de fonctions dont relève l'intéressé.

Est-ce que je dois nécessairement changer de fonctions pour que mon montant d'IFSE évolue ?

Non, car l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen dans plusieurs cas de figure :

- en cas de changement de groupe de fonctions ;
- en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions ;
- en l'absence de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade.

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

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

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Qu'est-ce que le complément indemnitaire ?

Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fractions.

Sont alors appréciés 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.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est très simple : les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Pourquoi le complément indemnitaire est-il « facultatif » ?

Le complément indemnitaire est facultatif à plusieurs titres.

Tout d'abord, certains employeurs peuvent décider, pour un corps donné, de ne pas mettre en œuvre ce complément indemnitaire. Dès lors, aucun agent relevant du corps en question ne le percevra.

Ensuite, il est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle peut donc justifier qu'il ne soit pas versé.

Enfin, le complément indemnitaire est par nature exceptionnel, comme les actuels « bonus » ou « reliquats de fin de gestion ». Son versement n'est donc pas automatique.

Infographie RIFSEEP (DGAFP 2015)

[Télécharger le document \(PDF - 2,5 Mo\)](#)

Liste des arrêtés d'adhésion des corps bénéficiant du RIFSEEP

L'intégration des corps et emplois dans le dispositif RIFSEEP se fait selon un mécanisme d'adhésion débuté en 2014, et qui s'achèvera en 2019.

[Liste des arrêtés](#) (avec liens) par corps et emplois et par ministères qui ont adhéré (ou en cours d'adhésions) au RIFSEEP (**mise à jour au 04-09-18**)

[Liste des prochaines adhésions](#) par ministères