

# LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT (RIFSEEP)

## De quoi s'agit-il ?

Le RIFSEEP est constitué de 2 primes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui se substitue, en principe, à toutes les autres primes correspondantes.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) qui est facultatif.

Ainsi, le RIFSEEP est le nouveau dispositif indemnitaire de référence qui a vocation à remplacer le régime indemnitaire des agents de l'État, sans perte de rémunération. L'objectif est de supprimer de nombreuses primes en y substituant deux primes distinctes : IFSE versée mensuellement, et le CIA versé annuellement.

Ces deux primes sont cumulatives.

## Qui peut en bénéficier ?

Seuls les agents titulaires ont vocation à y prétendre, à l'exclusion donc des contractuels. En effet, l'adhésion au RIFSEEP se fait par corps ; il convient donc d'appartenir à un corps pour en bénéficier.

## Qui est concerné ?

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à tous les fonctionnaires de la Fonction publique de l'État en tenant compte des fonctions occupées. Tous les agents ont donc vocation à en bénéficier, exception faite des personnels de certains corps, en raison des spécificités de leurs missions et de leur régime indemnitaire.

La liste des corps bénéficiaires est consultable à l'adresse suivante :

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut\\_et\\_remunerations/20220126\\_Liste-corps-et-emplois-adhesions.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/20220126_Liste-corps-et-emplois-adhesions.pdf).

## Comment est-il calculé ?

L'IFSE est la principale indemnité du RIFSEEP. Cette indemnité a vocation à valoriser l'exercice des fonctions.

Sauf exceptions, précisées par arrêté interministériel, l'IFSE se substitue à toutes les primes préexistantes qui tendaient aux mêmes buts, par exemple à la prime d'intéressement à la performance collective (*voir la fiche qui lui est consacrée*), ceci en application de [l'article 7](#) du décret n° 2011-1038 du 29 août 2011 instituant cette prime dans les services des administrations de l'État.

Il importe de noter que certains éléments particuliers, propres aux agents, seront pris en compte. Ainsi, un agent bénéficiant d'un logement de fonction bénéficiera d'une indemnisation moindre.

Le principe du calcul réside dans la détermination préalable, dans chaque ministère, de groupes de fonctions au sein de chaque corps bénéficiaire du RIFSEEP, puis de postes entre les différents groupes de fonctions.

Ensuite, trois critères sont retenus :

- a) L'encadrement, la coordination ou la conception.
- b) La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification dans l'exercice des missions.
- c) Les sujétions particulières ainsi que le degré d'exposition du poste.

Ces critères permettent de classer chaque poste au sein des groupes pour lesquels un plafond de primes est défini.

Il convient d'ajouter l'individualisation propre à chaque agent dont il est tenu compte en fonction de son expérience professionnelle et de ses compétences acquises, qui sont ainsi valorisées.

De sorte, le montant de l'IFSE est susceptible d'évoluer en cas de mobilité fonctionnelle, en cas de changement de groupe de fonctions et en cas de changement de grade.

Parallèlement, en l'absence d'évolution, un réexamen de la situation de chaque agent a lieu tous les 4 ans afin de tenir compte de l'expérience acquise.

### ***Quelles sont les modalités de versement ?***

L'IFSE est versée mensuellement. Elle est mentionnée sur la fiche de paye.

### ***Quel est son montant ?***

Le montant du RIFSEEP est en premier lieu déterminé en fonction du groupe de fonctions d'appartenance pour lesquels il est institué un plafond de rémunération propre à chaque groupe. Ce plafond est le plus élevé pour le groupe 1, puis le groupe 2, le groupe 3, etc.

Il est au moins égal au montant de l'ensemble du régime indemnitaire dont bénéficiait l'agent avant l'adhésion au RIFSEEP. Il évolue ensuite en cas de changement de groupe de fonctions, de mobilité au sein du même groupe de fonctions, en cas de changement de grade ou lors du réexamen de sa situation après 4 ans.

Mais il n'est pas exclu qu'un agent qui change de groupe voit son indemnité baisser. Toutefois, la prise en compte de son expérience professionnelle devrait éviter une éventuelle diminution.

Il est proratisé en fonction du temps de travail.

### ***Quelle rémunération pendant le congé maladie ?***

Le RIFSEEP est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique et en cas de congés maladie.

### ***Quelles en sont les principales caractéristiques ?***

Le RIFSEEP est imposable au titre de l'impôt sur le revenu. Il est soumis aux cotisations sociales, à celles du régime additionnel de retraite de la Fonction publique mais pas à celles du régime des pensions.

### ***Comment est-il élaboré ?***

Le RIFSEEP est élaboré au sein de chaque ministère, puis fait l'objet d'une harmonisation au niveau interministériel.

## **Quelles sont les caractéristiques du CIA ?**

Le fonctionnement du CIA est beaucoup plus simple.

Son objet consiste à reconnaître de manière particulière, et donc individualisée, l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, c'est à dire sa valeur professionnelle, son investissement personnel dans l'exercice de ses missions, son sens du service public, son aptitude au travail en équipe et sa contribution au collectif de travail.

La détermination de son montant est individualisée. Elle est comprise entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions. Il résulte de la possible attribution à 0% que ce complément est facultatif. De plus, un employeur peut limiter son octroi à certains corps seulement, à l'exclusion de tous les autres, ce qui renforce d'autant son caractère facultatif.

S'il est octroyé, il fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions.

### **Textes en vigueur :**

[Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 créant un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel \(RIFSEEP\) dans la FPE ;](#)

[Arrêté du 27 août 2015 d'application du décret relatif au RIFSEEP dans la FPE relatif à la liste des primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP , n° NOR : RDFF1519795A ;](#)

[Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la FPE, n° NOR : RDFF1427139C.](#)