

# Le RIFSEEP

*Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été créé en 2014 dans la fonction publique d'État et commence à se répandre dans la fonction publique territoriale. La présente fiche décrit les deux composantes de ce nouveau régime indemnitaire puis ses conditions de mise en œuvre.*

Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence (IR), le supplément familial de traitement (SFT) ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services <sup>1</sup>.

Ainsi, à côté d'un traitement, d'une IR et d'un SFT <sup>2</sup>, les agents publics peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire. Le régime indemnitaire applicable maintenant tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engage-

ment professionnel. Il s'agit du RIFSEEP qui a été mis en place dans la fonction publique afin de simplifier le paysage indemnitaire. Avant, le système de primes semblait complexe et fragmenté, ce qui pouvait nuire à sa lisibilité selon le ministère de la Fonction publique <sup>3</sup>.

Ce RIFSEEP a été créé par le décret n° 2014-513 pour la fonction publique de l'État et tend à s'appliquer tant à la fonction publique de l'État (FPE) qu'à la fonction publique territoriale (FPT) <sup>4</sup>, sous réserve au sein de cette dernière fonction publique du principe de parité et du principe de libre administration des collectivités territoriales.

À ce jour, quasiment tous les corps et cadres d'emplois sont concernés <sup>5</sup>. Un projet de décret a été présenté le 10 juillet 2019 au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) afin de rendre éligibles au RIFSEEP les cadres d'emploi qui ne le sont toujours pas.

Dans la FPE, sa mise en œuvre est conditionnée par la publication d'arrêtés établissant les corps qui en bénéficient. Les agents ne peuvent le percevoir que si un arrêté l'a institué dans leur corps <sup>6</sup>. Dans la FPT, les cadres d'emplois équivalents à ces corps ne peuvent le percevoir que si une délibération le prévoit <sup>7</sup>. Dans la FPE, certains corps restent exclus de ce

<sup>1</sup> Article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

<sup>2</sup> Qui sont des composantes obligatoires de la rémunération.

<sup>3</sup> <https://www.fonction-publique.gouv.fr/regime-indemnitare-des-fonctionnaires-de-letat-rifseep>

<sup>4</sup> Article 64 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État modifié, article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée et article 1<sup>er</sup> du 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'État modifié.

<sup>5</sup> Article 7 du décret du 20 mai 2014 précité.

<sup>6</sup> Article 1<sup>er</sup> du décret du 20 mai 2014 précité.

<sup>7</sup> Article 88 de la loi du 26 juin 1984 précité, article 1<sup>er</sup> du décret du 20 mai 2014 précité et article 1<sup>er</sup> du décret du 6 septembre 1991 précité et circulaire du 3 avril 2017 précitée.



dispositif<sup>8</sup>, sous réserve d'un réexamen qui doit avoir lieu avant le 31 décembre 2019<sup>9</sup>. Par voie de conséquence, les cadres d'emplois équivalents de la FPT ne peuvent pas non plus en bénéficier<sup>10</sup>.

### I - Les parts composant le RIFSEEP : l'IFSE et le CIA

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables : une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)<sup>11</sup>. Dans la FPT, les employeurs publics qui décident d'instaurer le RIFSEEP pour leurs agents sont tenus de prévoir ces deux parts. Ainsi, il n'est jamais obligatoire dans la FPT, mais s'il existe par délibération, il doit être constitué d'une IFSE et d'un CIA.

#### A) L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

L'IFSE constitue la part fixe du RIFSEEP. Son montant est déterminé au regard des fonctions exercées par l'agent et de son

expérience professionnelle<sup>12</sup>. Ainsi, deux agents occupant des fonctions identiques percevront une part socle d'IFSE identique au titre des fonctions qu'ils occupent et une part modulée d'IFSE tenant compte de l'expérience professionnelle. En somme, deux agents exerçant les mêmes fonctions mais n'ayant pas la même expérience professionnelle, pourront se voir attribuer un montant d'IFSE différent, sans qu'il y ait une rupture d'égalité. L'agent le plus expérimenté doit, en toute logique, percevoir un IFSE sensiblement plus important.

#### Détermination du montant d'IFSE au regard des fonctions exercées

L'employeur public doit préalablement répartir les agents dans des groupes de fonctions pour lesquels il aura fixé les montants minimaux par grade et statut d'emplois et les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions<sup>13</sup>. Dans la FPE, ces groupes de fonctions sont établis par application de critères professionnels classés en trois catégories :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de

LE RIFSEEP?



<sup>8</sup> Il s'agit des :

- Corps des moniteurs-éducateurs des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles ;
- Corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ;
- Corps des infirmiers civils de soins généraux ;
- Corps des aides-soignants et agents des services qualifiés civils ;
- Corps des techniciens paramédicaux civils ;
- Corps des cadres de santé paramédicaux civils ;
- Corps des professeurs certifiés ;
- Corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale ;
- Corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation.

<sup>9</sup> Le 2<sup>e</sup> du III de l'article 7 du décret du 20 mai 2014 précité.

<sup>10</sup> Tels que, par exemple, les adjoints techniques des établissements d'enseignement, les conseillers des activités physiques et sportives ou encore les puéricultrices.

<sup>11</sup> Article 1<sup>er</sup> du décret du 20 mai 2014 précité.

<sup>12</sup> Circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

<sup>13</sup> Article 2 du décret du 20 mai 2014.

IL TIEN COMPT  
DE FONCTIONS,  
DES SUJETIONS,  
DE L'EXPERTISE,  
ET DE L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL !!!



**pilotage ou de conception** qui font explicitement référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets ;

- **la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualifi-**

**cation nécessaire à l'exercice des fonctions**, qui ont vocation à valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connais-

sances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions qui permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et leur savoir-faire peuvent également être reconnues ;

- **les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** qui peuvent être constitués en cas de contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes, à une exposition physique due à certains types de poste ou à une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration. Il peut aussi être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions dans la détermination des critères professionnels<sup>14</sup>.

À titre d'exemple, dans le corps d'adjoint administratif, le groupe 1 sera composé d'agents exerçant des fonctions induisant des sujétions ou des responsabilités particulières, l'encadrement ou la coordination d'une équipe et la maîtrise d'une compétence rare. Il s'agira notamment des chefs d'équipe ou des coordonnateurs d'une équipe. Au sein du groupe 2 figureront les autres fonctions, telles que celles d'assistant, d'agent d'accueil, de gestionnaire de moyen ou encore d'instructeur. Il convient, en outre, que le

<sup>14</sup> Article 2 du décret du 20 mai 2014 précité et circulaire du 5 décembre 2014 précitée.



© Andrey Pogov - Fotolia.com

nombre de groupes de fonctions pour chaque catégorie soit limité à :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

Dans la FPT, si l'employeur public peut suivre ces prescriptions, il n'en a pas l'obligation. Il peut donc inventer un autre système de détermination du montant de l'IFSE puisque l'organe délibérant est libre de déterminer les conditions d'attribution et les montants du RIFSEEP, mais il doit toujours respecter le principe de parité<sup>15</sup>.

#### Appréciation de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle de l'agent est la connaissance acquise par la pratique<sup>16</sup>. Le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences. L'expérience professionnelle repose notamment sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

L'expérience doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise, elle, par les avancements d'échelon. Ainsi, la modulation de l'IFSE n'a pas à être rattachée à la progres-

sion automatique de carrière de l'agent. Lorsque l'agent ne change pas de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectivables tels que, notamment, l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, comme par exemple l'interaction avec les différents partenaires, la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décisions et des éventuelles étapes de consultation.

Dans la FPE, l'obligation de procéder à l'évaluation de l'expérience professionnelle au moins tous les quatre ans est justifiée par le fait que c'est durant les quatre premières années d'exercice des fonctions

<sup>15</sup> CC, décision n°2018-727, QPC du 13 juillet 2018 relative au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale.

<sup>16</sup> Circulaire du 5 décembre 2014 précitée.

que l'agent est censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser, ainsi que la connaissance de son environnement de travail.

Dans la FPT, l'absence de définition réglementaire de l'expérience professionnelle permet aux employeurs publics d'envisager ou non la mise en place de critères propres. Les modalités pratiques devront être définies par délibération. Ils ne devront toutefois pas dénaturer la notion en la confondant avec la manière de servir, dont la prise en compte peut être intégrée au sein du complément indemnitaire annuel.

#### Détermination du montant d'IFSE

L'agent est classé dans un groupe de fonctions, au regard de ces différents critères fonctionnels et de son expérience professionnelle, qui déterminera le montant de l'IFSE qu'il pourra percevoir. L'arrêté, dans la FPE, ou la délibération, dans la FPT, fixe les plafonds et planchers annuels de l'IFSE pour chaque groupe de fonctions et l'autorité administrative procède à sa modulation individuelle en fonction des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle.

Dans la FPE, l'IFSE est versé mensuellement. Dans la FPT, en application du principe de libre administration, les employeurs publics peuvent prévoir un versement annuel ou en deux fractions de l'IFSE.

#### Le réexamen possible de l'IFSE

Dès lors qu'il tient compte des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle, le montant de l'IFSE doit faire l'objet d'un réexamen dans trois hypothèses :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au regard de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion <sup>17</sup>.

Attention, le réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle n'entraîne pas de manière automatique une revalorisation de son montant si la situation de l'agent ne le justifie pas. Par exemple, lorsqu'un agent est promu, le réexamen de l'IFSE est obligatoire. Le montant sera réévalué par le changement de ses fonctions mais aussi au niveau de son expérience professionnelle qui, elle, sera inexistante sur ses nouvelles missions. Ainsi, le montant de son IFSE augmente pour une part mais est réduite sur une autre part. L'agent peut bénéficier finalement du même montant à la suite du réexamen.

#### B) Le complément indemnitaire annuel

Le CIA est une indemnité facultative qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Son versement est possible mais jamais obligatoire. Les modalités de mise en œuvre de ce CIA sont, en principe, fonction de la politique de gestion des ressources humaines <sup>18</sup>.

#### Le montant du CIA

Dans la FPE, l'attribution individuelle de ce CIA est comprise entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions et il fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre <sup>19</sup>. En outre, dans la FPE, il a uniquement vocation à compléter le régime indemnitaire fixe. C'est pourquoi la circulaire du 5 décembre 2014 susmentionnée préconise qu'il n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Dans la FPT, si l'organe délibérant doit instituer le CIA dans son régime indemnitaire, il est libre de déterminer ses critères d'attribution. Son unique obligation est que la somme des deux parts, IFSE et CIA, n'excède pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État <sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Article 3 du décret du 20 mai 2014 susvisé.

<sup>18</sup> Circulaire du 5 décembre 2014 précitée.

<sup>19</sup> Article 4 du décret du 20 mai 2014 précité.

<sup>20</sup> Article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précité.



Par exemple, il peut instituer une répartition comme suit : 500 € IFSE et 500 € CIA (ou encore 1 000 € IFSE et 0 € CIA) dès lors que le montant global (1 000 €) ne dépasse pas le montant maximal prévu dans la FPE.

### Les critères de versement du CIA

Le montant du CIA est déterminé au regard de l'engagement professionnel et la manière de servir, appréciés lors de l'entretien professionnel<sup>21</sup>. Pour son appréciation, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs de l'agent et plus généralement de sa valeur professionnelle, de son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de son sens du service public, de sa capacité à travailler en équipe et de sa contribution au collectif de travail<sup>22</sup>.

À titre d'exemple, un agent ayant perçu 100 € au titre du CIA en 2018, pourra ne percevoir que 50 € en 2019 s'il a muté le 30 juin 2019. Inversement, un agent n'ayant perçu que 75 € de CIA en 2018, pourra percevoir 100 € de cette indemnité en 2019, s'il a fait l'objet d'une excellente évaluation professionnelle et qu'il a su, par exemple, mener à bien un projet important. Autrement dit, l'agent pourra légalement se voir attribuer un CIA de zéro euro, si cette décision est jus-

tifiée au regard de son engagement professionnel et de sa manière de servir et le montant de cette indemnité pourra varier d'une année à l'autre.

### II- La mise en œuvre du RIFSEEP

Certains indemnités peuvent se cumuler avec le RIFSEEP :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : indemnité horaire pour travaux supplémentaires ; indemnité d'astreinte, d'intervention et de permanence),
- l'indemnité pour rémunération de services, allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole,
- les indemnités compensant

le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés<sup>23</sup>.

Dans la FPT, les avantages collectivement acquis, c'est à dire les compléments de rémunération décidés par la collectivité avant le 27 janvier 1984 (primes de fin d'année ou de 13<sup>e</sup> mois) sont maintenus à titre collectif si l'autorité territoriale ne les a pas supprimés en instaurant ce nouveau régime indemnitaire<sup>24</sup>. En revanche, les primes versées en fin d'année sur la base de l'IAT ou de l'IEMP doivent être incluses dans le RIFSEEP.

Enfin, dans la FPE, le décret prévoit le maintien à titre individuel du montant mensuel indemnitaire antérieur perçu par l'agent, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise<sup>25</sup>.

Cette rubrique n'a que la modeste ambition de t'informer des règles applicables sur une thématique donnée. Tu peux avoir besoin de plus de précisions et, pour cela, tu peux contacter **la section Interco CFDT ou bien le syndicat Interco CFDT de ton département** qui demeurent à ta disposition.

*Clara Carbonnel,  
Myriam Boussoum,  
Juristes fédérales*

<sup>21</sup> Article 4 du décret du 20 mai 2014 précité.

<sup>22</sup> Circulaire du 5 décembre 2014 précité.

<sup>23</sup> Article 5 du décret du 20 mai 2014, arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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'État modifié et circulaire du 5 décembre 2014.

<sup>24</sup> CE, 21 mars 2008, Commune de Bergheim, Req n°287771.

<sup>25</sup> Article 6 du décret du 20 mai 2014 précité.