

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

REFERENCES

Code Général de la Fonction Publique (article L714.4 et L714.5)

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

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat

Circulaire NOR : RDFF1427139C 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

PARTIE I : PRINCIPE

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré dans la fonction publique de l'Etat un nouveau régime indemnitaire applicable au plus tard à l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat, sauf exceptions, depuis le 1^{er} janvier 2017.

Ce nouveau régime indemnitaire est transposable à la fonction publique territoriale sous réserve de respecter certains préalables.

- 1- En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, celles-ci sont toutefois libres d'instituer ou non ce nouveau régime indemnitaire.
- 2- La collectivité est tenue de respecter le principe de parité au regard :
 - d'une part, de l'article L714-4 du code la fonction publique qui dispose que l'organe délibérant de la collectivité fixe le régime indemnitaire dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat,
 - d'autre part, de l'article 1^{er} du décret n° 91-875 du 06/09/1991 qui prévoit que ce régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Un tableau en annexe dudit décret établit les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents grades des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dans chaque filière. Seule la filière police municipale ainsi que les sapeurs pompiers professionnels n'ont pas de correspondance de grade avec la fonction publique de l'Etat.
- 3- en application de l'article 2 du décret n° 91-875 du 06/09/1991, seule l'assemblée délibérante de chaque collectivité est compétente pour instituer par délibération le régime indemnitaire de ses agents. Cette délibération devra préciser les bénéficiaires, la nature (intitulé de la prime), les conditions d'attribution (les critères) et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires territoriaux dans la limite du respect du principe de parité.

Elle devra être soumise au préalable à l'avis du comité social territorial compétent conformément à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 qui prévoit la consultation de cet organisme sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

- 4 - L'autorité territoriale détermine, par arrêté notifié à l'agent, le taux ou le montant individuel au vu des critères et des conditions fixés dans la délibération.

Les agents de la filière police municipale (catégorie A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

Ce nouveau régime indemnitaire appelé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) peut être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions.

Il est composé de 2 éléments :

- d'une indemnité principale, versée mensuellement : l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE).
- d'une part facultative et variable : le complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement indemnitaire et de la manière de servir.

La mise en place du CIA reste obligatoire, même si son versement est facultatif.

Les directives de la Préfecture rendent obligatoires la délibération des 2 parts : IFSE et CIA.

Accéder au [communiqué](#) relatif à cette obligation.

Le RIFSEEP se substitue aux régimes institués antérieurement.

PARTIE II : L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonction.

1- Bénéficiaires : L'IFSE est attribuée aux agents stagiaires, titulaires à temps complet, non complet et temps partiel et aux agents contractuels référencés à un grade de la fonction publique territoriale (le cas échéant si la collectivité le souhaite).

Les cadres d'emplois concernés sont repris dans le tableau en annexe.

2- Détermination des groupes de fonction et des critères

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés ; le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les critères professionnels proposés peuvent être répartis en trois groupes et peuvent être communs à tous les cadres d'emplois :

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
<i>encadrement, coordination, pilotage, conception</i>	<i>technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions</i>	<i>sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement extérieur</i>
Définition	Définition	Définition
<i>Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.</i>	<i>Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétence rare).</i>	<i>Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.</i>
Indicateurs	Indicateurs	Indicateurs
<i>Responsabilité d'encadrement direct Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination Responsabilité de projet ou d'opération Responsabilité de formation d'autrui Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</i>	<i>Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) Complexité Niveau de qualification requis Temps d'adaptation Difficulté (exécution simple ou interprétation) Autonomie Initiative Diversité des tâches, des dossiers ou des projets Diversité des domaines de compétences</i>	<i>Vigilance Risques d'accident Risques de maladie professionnelle Responsabilité matérielle Valeur du matériel utilisé Responsabilité pour la sécurité d'autrui Valeur des dommages Risques contentieux Responsabilité financière Effort physique Tension mentale, nerveuse Confidentialité Relations internes Relations externes</i>

		<i>Interventions extérieures- Formateurs occasionnels</i> <i>Facteurs de perturbation</i> <i>Respect de délais</i> <i>Déplacements fréquents</i> <i>Travail exceptionnel et ponctuel</i>
--	--	--

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonction.

Son influence se traduit dans le montant de l'IFSE qui sera attribué à l'agent selon un système de modulation non défini par les textes.

La circulaire recommande de prévoir au plus :

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

Les arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions par corps (cadres d'emplois pour la fonction publique territoriale) et prévoient des montants maxima (plafond) afférents à chaque groupe de fonction (avec une distinction pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service).

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales peuvent définir elles-mêmes leurs propres critères. La liste ci-dessus n'est qu'indicative.

Il convient de saisir le Comité Social Territorial pour l'avis sur les critères d'attribution.

3- Attribution individuelle

Conformément au décret n° 91-875, l'autorité fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants individuels maximum délibérés (et minimum si l'assemblée l'a décidé).

Le montant de l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonction avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions afin d'encourager la prise de responsabilité mais également au sein du même groupe de fonction :

- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonction,
- A minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement des compétences techniques, de diversification des connaissances),
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

PARTIE II : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Un complément indemnitaire annuel peut être versé aux fonctionnaires, stagiaires et contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Son versement est facultatif. C'est une part variable adossée à des critères.

L'appréciation de la manière de servir est fondée sur l'entretien professionnel.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens de service public,
- sa capacité à travailler en équipe,
- sa contribution au collectif de travail,
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes,

- son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.

Exemple d'autres critères :

Capacité d'initiative, positionnement au regard de ses collaborateurs, positionnement à l'égard de la hiérarchie, relation avec le public, respect des valeurs du service public (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général), respect de la déontologie du fonctionnaire, réactivité, adaptabilité, sens de l'écoute, du dialogue, ponctualité.

Modalités d'attribution

L'autorité fixe annuellement les montants individuels par arrêté dans la limite d'un montant maximum (et minimum si l'assemblée le décide) fixé par l'assemblée délibérante par groupe de fonction.

Le coefficient individuel de l'agent, compris entre 0 et 100%, sera attribué au vu des critères, pour chaque agent sur le montant maximum annuel défini par l'assemblée délibérante dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

PARTIE III : DISPOSITIONS COMMUNES

Versement : L'IFSE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé selon une périodicité annuelle en une fois/ deux fois maximum.

Les versements seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Cumul : Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

PARTIE IV : MODALITES DE MAINTIEN OU SUPPRESSION EN CAS D'INDISPONIBILITE PHYSIQUE

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, **dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.**

Dès lors qu'aucune disposition expresse ne le mentionne, et conformément à la loi, l'agent ne peut prétendre à la conservation de son régime indemnitaire pendant les périodes de congés de toute nature.

La mise en place de critères d'attribution est prévue, le cas échéant, dans la délibération avec avis préalable du Comité Social Territorial.

Le maintien du régime indemnitaire ne peut pas être plus favorable que pour les agents de la FPE.

Ainsi, conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité, le régime indemnitaire pour les agents relevant de l'Etat est le suivant selon la situation de l'agent :

Type de congé	Sort du régime indemnitaire pour les agents de l'Etat
Congé de Maladie Ordinaire (CMO)	Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement
Congé de Longue Durée (CLD)	Suspension de l'ISFE
Congé de Longue Maladie (CLM) Congé de Grave Maladie (CGM)	Maintien de l'IFSE dans les proportions suivantes : <ul style="list-style-type: none">- 33 % la 1^{ère} année- 60% les 2^{ème} et 3^{ème} années
Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) : accident de service, maladie professionnelle	Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement
Temps Partiel Thérapeutique (TPT)	Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement

Congés liés à la parentalité (congé maternité, congé paternité, congé d'adoption)	Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement APPLICATION OBLIGATOIRE pour l'ensemble des agents publics (3 fonctions publiques – article L 714-6 du CGFP)
---	---

L'assemblée délibérante peut opter pour :

- Adopter les dispositions identiques à celles prévues pour les agents relevant de la fonction publique d'Etat
- Introduire des critères supplémentaires plus restrictifs et propres à la collectivité.

Particularité :

La situation du fonctionnaire de l'Etat est préservée en cas de requalification du congé de maladie ordinaire précédemment accordé (CMO en CLM ou en CLD et CLM en CLD) : l'agent conserve le régime indemnitaire versé avant la requalification.

Cette disposition peut être prévue par les collectivités territoriales (avis du CST et délibération).