



NOTE D'INFORMATION

RIFSEEP (IFSE et CIA)

MAJ : 12/2021

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

R.I.F.S.E.E.P

► 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'Etat.

► Circulaire Fonction publique n° R DFF1427139C du 5 décembre 2014.

PRESENTATION GENERALE

A l'exception des agents de la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels, la construction du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale (FPT) résulte de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret du 6 septembre 1991 modifié, qui crée un système de référence à certains services extérieurs de l'Etat et non un système indemnitaire propre aux fonctionnaires territoriaux.

Il se fonde sur la légalité des avantages attribués et sur leur parité avec ceux consentis aux agents de l'Etat.

Les avantages consentis par le régime indemnitaire ont un caractère facultatif, et sont attribués sur la base d'une décision de l'organe délibérant.

Par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, l'Etat a institué un nouveau régime indemnitaire organisé autour :

- d'une indemnité principale de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- à laquelle s'ajoute OBLIGATOIREMENT un complément indemnitaire annuel (CIA)

L'IFSE et le complément indemnitaire sont exclusifs de toutes autres primes de même nature, à l'exception de celles fixées par un arrêté interministériel.

Ce nouveau régime a donc vocation à se substituer à l'ensemble des régimes indemnitaires existants et notamment à la prime de fonctions et résultats (PFR) qui est abrogée depuis le 1er janvier 2016.

DATE DE MISE EN ŒUVRE

Ce dispositif a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, avec une adhésion généralisée au plus tard au 1er janvier 2017 pour l'ensemble des fonctionnaires.

Ce nouveau régime indemnitaire entrera toutefois **progressivement en vigueur**, au regard de la publication d'arrêtés interministériels fixant la liste des corps et emplois y étant éligibles.

Initialement prévue à compter du 1^{er} juillet 2015 pour les premiers corps et cadres d'emplois concernés, et notamment tous ceux bénéficiant actuellement de la PFR, l'entrée en vigueur de ce dispositif a été reportée au 1^{er} janvier 2016 par une circulaire DGAFP du 17 avril 2015.

Sont ainsi concernés, à cette date, par ce nouveau régime indemnitaire l'ensemble des cadres d'emplois. Le décret 2020-182 du 27 février 2020 vise à permettre le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non éligibles, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps homologues de la FPE.

Des arrêtés ministériels fixant les montants applicables aux corps de l'État éligibles, ainsi que les groupes de fonctions complètent le dispositif.

Seuls deux cadres d'emplois ne peuvent encore prétendre au RIFSEEP :

- Professeur d'enseignement artistique
- Assistant d'enseignement artistique

Deux filières ne sont pas concernées : la police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels.

PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE

La première étape est donc la publication des arrêtés ministériels pour les corps de référence de l'Etat conformément aux dispositions du décret 91-875 du 6 septembre 1991.

Une fois les annexes publiées, et conformément aux dispositions de l'article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, la mise en œuvre de ce nouveau régime nécessitera au préalable l'avis du Comité technique. Postérieurement à cet avis, la mise en œuvre de ce régime se fera par délibération de l'organe délibérant, laquelle devra notamment définir les critères et les montants applicables à l'IFSE et le cas échéant au CIA pour chaque cadre d'emplois.

Enfin, il appartiendra à l'autorité territoriale de prendre des arrêtés individuels répartissant les agents au sein des groupes de fonctions déterminés et fixant pour chaque agent le montant du régime indemnitaire dont il bénéficiera.

La réflexion autour de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire pouvant s'avérer plus ou moins lourde, eu égard aux objectifs poursuivis à travers lui, il peut être opportun pour chaque collectivité concernée de commencer cette démarche sans attendre, afin notamment de pouvoir être opérationnelle dans les meilleurs délais suivant la publication des annexes précitées.

Il serait également préférable de veiller à ce que les outils RH existants au sein de chaque collectivité puissent être à jour, la mise en place de ce dispositif étant à mettre en lien avec tout un ensemble de facteurs (organigramme, fiches de postes, fiches d'évaluation, document unique...) afin d'assurer une mise en place la plus efficace possible.

UN ELEMENT OBLIGATOIRE :

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Ce régime indemnitaire permet de valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Ainsi, il valorise une progression de carrière alternant l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances et le renforcement des responsabilités, et favorise la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel des agents.

A ce titre, l'indemnité de fonctions et de sujétions (IFSE) repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

La valorisation de l'exercice des fonctions : la notion de groupes de fonctions

Le RIFSEEP indexe cette indemnité sur l'appartenance à un groupe limité de fonctions pour chaque corps, formellement déconnecté du grade des intéressés. Toutefois, le poste confié à l'agent doit être en adéquation avec les emplois auxquels il a statutairement vocation.

Si le nombre de groupes pour chaque corps est fixé par arrêté ministériel pour les agents de l'Etat, **il appartiendra aux assemblées locales de définir par cadre d'emplois, un nombre de groupes, au moins égal à un et d'arrêter les critères d'appartenance à ces groupes compte tenu de leurs propres contraintes d'organisation.**

Il appartiendra également aux organes délibérants de définir les montants ou « fourchettes » de chaque groupe dans la seule limite maximale du montant plafond du groupe le plus élevé prévu pour les corps de référence de l'Etat.

Les employeurs locaux bénéficient donc d'une grande liberté dans la définition des groupes de fonctions. Il conviendra néanmoins de veiller à ce que leur nombre reste cohérent au regard des caractéristiques de la collectivité (taille, nombre d'agents, organisation...) et aux perspectives d'évolution professionnelle attachées aux corps ou cadres d'emplois, tout en favorisant un schéma simple et lisible évitant de démultiplier les situations au sein de chaque groupe.

Afin de ne pas trop s'écarter des dispositions applicables à l'Etat, il pourrait ainsi être recommandé de prévoir :

- un maximum de 4 groupes en catégorie A,
- 3 groupes en catégorie B et
- 2 groupes en catégorie C

Ce nombre de groupes défini par le décret ne s'impose pas à la fonction publique territoriale mais il est recommandé néanmoins de déterminer à minima 2 groupes par catégorie.

Conformément aux dispositions de l'article 2 du décret n° 2014-513, cette répartition devra se faire au regard des critères suivants :

1) Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.

Ce critère, explicite, fait 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 collectivité pourra notamment s'appuyer pour ce critère sur l'organigramme de la collectivité et sur les missions présentes dans les fiches de postes.

Exemple de critères correspondants: 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, responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets,

2) Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Il peut également s'agir de prendre en considération les formations suivies ou les démarches d'approfondissement professionnel participant au savoir-faire de l'agent.

Certains de ces critères peuvent notamment être visibles au sein de la fiche de poste de l'agent.

Exemple de critères correspondants : niveau d'appropriation des connaissances et compétences requises pour le poste, complexité, niveau de qualification, autonomie, initiative, diversité des fonctions, simultanéité des tâches/dossiers/projets, influence et motivation d'autrui, diversité des domaines de compétences, valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent,

3) Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes.

L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration.

Enfin, il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions dans la détermination des critères professionnels.

Toutefois, il ne pourra être tenu compte de sujétions particulières faisant l'objet d'un régime indemnitaire spécifique.

A l'inverse, le fait que certaines sujétions ouvrent droit à une nouvelle bonification indiciaire ne devrait pas faire obstacle à leur prise en considération.

Le cas échéant, le document unique de la collectivité permettra de recenser pour partie les éléments inhérents à ce troisième critère.

Exemple de critères correspondants: vigilance, risque d'accident, risque de maladie professionnelle, responsabilité matérielle, responsabilité pour la sécurité d'autrui, responsabilité financière, effort physique, tension nerveuse, confidentialité, relations internes et/ou externes, facteurs de perturbation, contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions, ...

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la structure générale d'une filière pourrait se présenter de la manière suivante :

A1 : Direction Générale et stratégique

A2 : Direction de service

A3 : Encadrement fonctionnel

A4 : Chargé de mission

B1 : Chef de structure

B2 : Coordinateur

B3 : Poste d'instruction

C1 : Chef d'équipe

C2 : agent d'exécution

Exemple pour le cadre d'emploi des ATTACHES TERRITORIAUX :

GROUPE 4 (le moins élevé dans la hiérarchie)

Les chargés d'études, les juristes, les documentalistes

GROUPE 3

Les adjoints aux chefs de services

GROUPE 2

Les chefs de services

GROUPE 1 (le plus élevé dans la hiérarchie)

Les directeurs

La prise en compte de l'expérience professionnelle

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents est présentée comme la nouveauté majeure de ce dispositif, il conviendra donc d'y apporter une attention particulière.

L'expérience professionnelle devra être définie par l'organe délibérant et pourra notamment être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : 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.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE = CONNAISSANCES PAR LA PRATIQUE

Le niveau de maîtrise des compétences requises pour le poste pourra également servir à préciser ce critère.

Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir

ANCIENNETÉ ≠ EXPERIENCE PROFESSIONNELLE
Un agent peut détenir 20 ans d'ancienneté et « stagner » dans une routine ne lui permettant pas de gagner en expérience professionnelle. A l'inverse, un agent ayant 5 ans d'ancienneté peut de par son ambition, ses initiatives, son suivi de formations et son envie de faire évoluer son service, acquérir une grande expérience professionnelle.

Ainsi, pourraient constituer des critères relatifs à l'expérience professionnelle : la capacité à exploiter l'expérience acquise, les formations suivies (nombre de jours de formations...), le parcours professionnel des agents (mobilité, nombre de postes occupés...), l'approfondissement des savoirs techniques (temps passé sur un poste...) ou encore la connaissance de l'agent de l'environnement territorial.

La prise en compte de l'expérience professionnelle ne devrait avoir pour effet de faire changer l'agent de groupe de fonctions.

Condition de réexamen de l'IFSE

L'article 3 du décret n° 2014-513 prévoit que le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions)
- **a minima, tous les 4 ans**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement);
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Il appartiendra donc à l'organe délibérant de définir les conditions de ce réexamen. Rien ne semble interdire à une collectivité qui le souhaiterait la mise en place d'un réexamen annuel ou tous les 2 ans.

Une indemnité exclusive des autres primes de même nature

Comme indiqué dans la circulaire ministérielle de 2014, l'ISFE aura vocation à se substituer aux primes de même nature telles que:

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)

- la prime de service et de rendement (PSR)
- la prime de fonctions et de résultats (PFR)
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP)
- l'indemnité de sujétion...

A l'inverse, elle devrait pouvoir être cumulable avec :

- 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 : heures supplémentaires, astreintes)
- les sujétions ponctuelles directement liées à un travail de dimanche ou de jour férié (indemnité forfaitaire de travail le dimanche...)

UN ELEMENT OBLIGATOIRE : **LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Parallèlement à l'IFSE, le décret n° 2014-513 prévoit la possibilité pour les agents de bénéficier d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Désormais OBLIGATOIRE, l'organe délibérant sera tenu de prévoir son versement

L'essentiel :

Le complément tient compte de **l'engagement professionnel et de la manière de servir**, appréciée au moment de l'évaluation dans le cadre de l'entretien professionnel annuel (article 4 décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). Le versement de ce complément est **facultatif** (il dépend des résultats de l'entretien), **mais sa mise en place par délibération apparaît obligatoire** au terme d'une circulaire du 3 avril 2017.

Son montant sera alors d'un montant minimum de 1€ fixé par l'organe délibérant de la collectivité et ne pourra excéder le montant plafond déterminé par l'arrêté ministériel applicable au corps de référence de l'Etat.

Ce CIA pourra permettre d'apprécier 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 ou encore 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 comme 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.

De même, rien ne semble faire obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel.

Afin de respecter l'idée de ce dispositif et la part non disproportionnée que devrait représenter ce CIA dans le cadre du RIFSEEP, il est conseillé de respecter au maximum les prescriptions prévues pour l'Etat, à savoir que ce CIA n'excède pas :

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

Les montants attribués au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre et devraient faire l'objet d'une évaluation annuelle, éventuellement au regard de l'entretien d'évaluation annuel des agents.

CONDITIONS DE VERSEMENT DU RIFSEEP ET MONTANTS APPLICABLES

Il appartiendra à l'organe délibérant de fixer les conditions de versement et montants plafonds applicables, pour chaque cadre d'emplois, à la part IFSE et le cas échéant, à la part CIA.

La détermination des montants applicables

Si les arrêtés ministériels prévoient pour chaque corps de référence le nombre de groupes de fonctions, les montants plafonds afférents à ces groupes de fonctions pour l'IFSE et le CIA ainsi que le montant minimal d'IFSE devant être versé pour chaque grade, seuls les montants plafonds du groupe de fonctions les plus élevés devraient s'imposer aux collectivités territoriales.

A noter que les montants plafonds prévus devraient différer selon que l'agent est logé pour nécessités de service ou non.

Afin de respecter le principe de hiérarchisation des différents groupes de fonctions, il conviendra de veiller à la cohérence des montants plafonds de chaque groupe au sein de chaque catégorie hiérarchique, mais également entre catégories hiérarchiques de niveaux différents.

Ainsi, à titre d'exemple, il serait préférable que les plafonds définis ne puissent conduire à ce qu'un agent du groupe supérieur de la catégorie C puisse percevoir un montant d'IFSE supérieur à celui d'un agent du groupe de base de la catégorie B.

La périodicité des versements

S'agissant de la périodicité des versements, l'organe délibérant devrait également pouvoir librement définir cette dernière, sans être obligatoirement tenue par le principe du versement mensuel de l'IFSE et annuel, en une ou deux fractions, du CIA prévu par le décret n° 2014-513.

La prise en compte de l'absentéisme :

Il est également recommandé que la délibération fixe les règles de modulation du régime indemnitaire compte tenu des absences, notamment suite à congés pour inaptitude physique, étant de jurisprudence constante qu'en l'absence de dispositions législatives et réglementaires prévoyant son maintien, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire durant sa période de congés pour indisponibilité physique.

Ainsi, afin de ne pas instituer de régime plus favorable qu'aux agents de l'Etat, conformément au principe de parité, il pourrait ainsi être fait référence aux dispositions du 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.

Congé annuel	: Maintien
Congé maternité/paternité	: Maintien
Accident de service	: Maintien
Congé maladie ordinaire	: Suit le sort du traitement (3 mois PT – 9 mois DT)
Congé longue maladie	: Suppression
Congé longue durée	: Suppression
Congé de grave maladie	: Suppression

Grève : Suppression
Temps Partiel Thérapeutique : Proratisé en fonction de la quotité du temps de travail
(décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021)

Eu égard au principe de la libre administration, les collectivités auront la possibilité de fixer librement leurs critères de modulation qui devront être OBLIGATOIREMENT listés dans la délibération.

L'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE :

Le montant individuel versé à chaque agent **fera lui l'objet d'un arrêté individuel** sur la base des dispositions fixées par délibération.

L'article 6 du décret n° 2014-513 garantit aux agents de l'Etat le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.



Encore une fois, eu égard au principe de libre administration, les organes délibérants peuvent remettre en question le versement d'un RIFSEEP ou en décider la diminution.

Ce complément de rémunération n'est pas un ACQUIS.