



Le RIFSEEP

Mise à jour le 10/01/2023



RÉFÉRENCES

- [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 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](#)

PRINCIPES

Le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) redéfinit les contours du versement des primes pour les agents publics territoriaux en actant la mise en œuvre progressive du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Il se substitue à un certain nombre de primes afin de rendre plus lisible le dispositif indemnitaire, de garantir une équité entre les agents et enfin de faciliter la mobilité des fonctionnaires.

Le RIFSEEP n'est plus cumulable avec :

- l'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- l'Indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- la prime de rendement ;
- la Prime de service et de rendement (PSR) ;
- l'Indemnité travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- l'Indemnité spécifique de service (ISS) ;
- la prime de fonction informatique.
- Indemnité horaire traitement de l'information
- Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes (possibilité toutefois d'instituer une IFSE Régie)

Le RIFSEEP reste cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les dispositions compensant les pertes de pouvoir d'achat ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...);
- la prime de responsabilité ;
- les primes constituant un avantage collectivement acquis, institués avant 1984 ;
- la NBI

Critères d'attribution du RIFSEEP

Le RIFSEEP s'applique à tous les cadres d'emplois, à l'exception de certaines filières comme la police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels au sein de la fonction publique territoriale.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 retient les critères de répartition suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

➤ Parité avec la fonction publique d'Etat

L'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique dispose que : « **Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État** ».

En application de ce principe, le RIFSEEP versé aux agents publics territoriaux doit nécessairement respecter les montants plafonds fixés par les arrêtés d'adhésion des corps et emplois de la fonction publique d'Etat au RIFSEEP. Ces plafonds ne peuvent donc être dépassés.

➤ Les bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet et à temps non complet
- Les agents contractuels en CDD et CDI de droit public uniquement si la délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public le prévoit

Les agents « exclus »

- les vacataires
- les contrats de droit privé (CAE, Emploi d'Avenir ...)
- les contrats d'apprentissage

➤ LA COMPOSITION DU RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) ;
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.).

Ces deux parts doivent obligatoirement être instituées par l'organe délibérant dans le cadre de l'instauration du RIFSEEP.

➤ L'IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

⇒ Une indemnité fondée sur la nature des fonctions

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 précise que **le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.**

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- **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.

- **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. Par ailleurs, les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.
- **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.

🔄 **La prise en compte de l'expérience professionnelle**

Il est précisé dans la [circulaire 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 que l'expérience professionnelle peut 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.

🔄 **Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :**

- En cas de changement de fonctions ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

➤ **LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL**

Ce complément indemnitaire annuel, tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de cette dernière se fonde sur l'entretien professionnel.

Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté.

Le CIA ne constitue pas un acquis indemnitaire pour l'agent : il n'est pas automatiquement reconduit chaque année. En effet, l'autorité territoriale doit évaluer le montant du CIA au regard de l'implication de l'agent dans ses missions, de ses compétences et de la manière dont il les met à la disposition de son administration, du service public de manière plus générale.

Le CIA constitue la part facultative du régime indemnitaire réformé.

➤ **LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP**

La mise en œuvre du RIFSEEP nécessite un travail amont d'évaluation des métiers et de cotation qui contribuera à déterminer, pour chaque métier, le niveau du régime indemnitaire qui s'applique.

C'est le cas pour l'IFSE, la part obligatoire du RIFSEEP qui doit être versée à chaque agent. Ainsi, ce travail de cotation doit être impersonnel (on évalue un métier et non une personne).

Le CIA constitue la variable qui prend en compte la manière de servir de l'agent : c'est sur cette fraction qu'il conviendra de prendre en compte l'implication de chaque agent pour moduler le versement de cette prime.

LA SAISINE DU CST

L'article 54 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux précise quant à lui que « le comité social territorial est consulté sur « *les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents* ».

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2023, les collectivités locales souhaitant instaurer le RIFSEEP ou en modifier ses variables, doivent nécessairement recueillir l'avis du CST.

LA DELIBERATION

Après avoir obtenu l'avis du CST, la collectivité doit acter la mise en œuvre du RIFSEEP par délibération en assemblée.

Contenu de la délibération :

- Nature de la prime
- Bénéficiaires (agents titulaires, stagiaires, agents contractuels)
- Modalités de versement (périodicité, maintien ou non pendant la maladie, ...)
- Critères d'attribution
- Montant ou taux par groupe et par indemnité
- Crédits ouverts

L'ARRETE INDIVIDUEL

Une fois les conditions du versement du régime indemnitaire fixé par l'organe délibérant, il convient de prendre un arrêté individuel, notifié à l'agent, portant attribution d'un montant ou d'un taux.

Contenu de l'arrêté

- Rappel de la délibération fixant le cadre du régime indemnitaire.
- Montant ou taux attribué à l'agent

MODALITES DE VERSEMENT DU RIFSEEP

Le décret du 20 mai 2014 indique que :

- Le versement de l'IFSE est mensuel.
- Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Si ces dispositions concernent la fonction publique d'Etat, la DGCL a apporté une nuance en précisant qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux collectivités et à leurs établissements une périodicité particulière pour le versement du régime indemnitaire de leurs agents. La modalité de versement de l'IFSE pour la fonction publique de l'Etat – mensuelle – ne concerne pas obligatoirement les employeurs territoriaux, qui peuvent choisir un autre rythme de versement.

A cet égard, il appartiendra à l'organe délibérant de fixer les modalités de versement du régime indemnitaire à ses agents.