

POUVOIR S'OPPOSER TOUJOURS PROPOSER

Fiche N° 10

LE RIFSEEP RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

De quoi s'agit-il ?

C'est le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel introduit dans la Fonction publique d'État (FPE) par le décret n° 2014-513 du 20/05/2014.

Compte tenu du principe de parité avec la FPE, les collectivités territoriales sont amenées à conduire une réflexion globale sur l'ensemble des postes et des agents pour mettre en œuvre ce nouveau dispositif, ceci au fur et à mesure de la publication des textes.

Le RIFSEEP valorise les fonctions, les parcours professionnels et reconnaît l'investissement personnel et professionnel :

- Spécificités de certains postes
- Motivation des agents, valorisation, expérience professionnelle
- Équité de rémunération entre les filières.

La mise en œuvre du RIFSEEP

Il appartient à chaque **organe délibérant** de fixer localement son régime indemnitaire (dans la limite des régimes dont bénéficient les différents services de l'État).

Chaque collectivité est cependant libre d'établir ou de ne pas établir de régime indemnitaire compte tenu de son caractère facultatif en vertu de la libre administration des collectivités.

En cas de mise en œuvre, le **Comité technique (CT)** doit être consulté pour émettre un avis. Il revient à l'**autorité territoriale** de fixer le taux ou le montant individuel applicable à chaque agent sur le fondement de la délibération (par arrêté individuel).

Qui peut bénéficier du RIFSEEP ?

Le RIFSEEP CONCERNE TOUS LES AGENTS

Fonctionnaires territoriaux et Contractuels de droit public en CDD ou en CDI.

Les cadres d'emplois n'ayant pas de corps équivalents dans la **FPE** ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

Que comporte le RIFSEEP ?

Il est composé de deux indemnités distinctes :

- 1) Une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle de l'agent.
- 2) Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir et qui, de ce fait, n'a pas vocation à être reconduit automatiquement tous les ans pour un même montant.

La 1^{ère} indemnité constitue la **part fixe**, la seconde, la **part variable et facultative**.

En application du **principe de libre administration**, la **collectivité peut**, pour mettre en place l'IFSE, après avis du CT, utiliser les critères du décret n° 2014-513 pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions. Elle peut aussi se référer à la circulaire du 5/12/2014 concernant le nombre de groupes sans que celui-ci ait vocation à s'imposer.

Le nombre maximal est de : **4 groupes de fonctions pour les catégories A**
3 groupes de fonctions pour les catégories B
2 groupes de fonctions pour les catégories C

Concernant la mise en place du **CIA**, les recommandations relatives aux **pourcentages (IFSE / CIA)** ne concernent que les services de l'État. **Les critères de versement de cette part** sont donc laissés à la libre appréciation de chaque collectivité.

Les collectivités peuvent donc utiliser tout ou partie des critères qu'elles ont prévus pour l'entretien professionnel pour justifier ou moduler le montant du **CIA**. La collectivité peut aussi choisir la périodicité de versement de cette part compte tenu de la libre administration que lui confère la Constitution.

Les règles de cumul du RIFSEEP

Ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- La prime de rendement ;
- La prime de fonctions et de résultats ;
- La prime de fonctions informatiques ;
- L'IAT (indemnité d'administration et de technicité) et l'IEMP
- La première part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires.

À contrario, le RIFSEEP est cumulable entre autres avec les frais de déplacement, les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant le pouvoir d'achat (GIPA), la NBI et **les avantages collectivement acquis au titre de l'article 111** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^e mois).

Désireux d'en savoir plus ? Se référer à la circulaire DGCL/DGFP du 03/04/2017

https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl_v2/ELFPT/FP3/circulaire_dgcl-dgfp_3_avril_2017_-_rifseep.pdf

***Vous avez besoin d'aide, d'un conseil, d'informations
ou simplement d'une écoute.
N'hésitez pas à nous contacter !***

CFTC METROPOLE DE LYON
04.28.67.56.49 - cftc@grandlyon.com



CFTC