

# Mise à jour du Règlement relatif au RIFSEEP

Régime Indemnitaires tenant compte  
des Fonctions, des Sujétions, de  
l'Expertise et de l'Engagement  
Professionnel

# SNA/CIAS

# Titre I – Le cadre général du RIFSEEP

---

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un régime indemnitaire tenant compte de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat et par transposition à la fonction publique Territoriale.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer les autres régimes indemnitaires dès lors que les cadres d'emplois sont éligibles au RIFSEEP.

Les cadres d'emploi éligibles à la date de mise en œuvre du présent règlement sont :

- Administrateurs
- Attachés et secrétaires de mairie
- Ingénieurs en chef
- Assistants socio-éducatifs
- Médecins
- Conservateurs du patrimoine
- Conservateurs de bibliothèque
- Attachés de conservation du patrimoine/bibliothécaires
- Rédacteurs
- Assistants de conservation et de bibliothèques
- Educateurs des activités physiques et sportives
- animateurs
- Adjoints administratifs
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques
- Agents social
- ATSEM
- Adjoints du patrimoine
- Opérateurs activités physiques et sportives
- Adjoints d'animation
- Psychologues

Pour les autres cadres d'emplois, des textes sont attendus. Lors de la publication de ceux-ci, le présent règlement s'appliquera de facto aux agents concernés.

La présente mise à jour du règlement RIFSEEP a donc vocation à intégrer tous les cadres d'emplois pour garantir une politique salariale cohérente.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

Ces deux parts sont exclusives de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- ✓ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S)
- ✓ L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T)
- ✓ L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP)
- ✓ La prime de service et de rendement (P.S.R)
- ✓ L'indemnité spécifique de service (I.S.S)
- ✓ L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- ✓ L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- ✓ L'indemnité de sujétions spéciales
- Etc...

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- ✓ La nouvelle bonification indiciaire (N.B.I)
- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement)
- ✓ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex GIPA)
- ✓ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée de travail (heures supplémentaires, astreintes, etc...)
- ✓ La prime de responsabilité versée au DGS
- ✓ La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de jury (jury concours)
- ✓ La prime spéciale d'installation
- ✓ L'indemnité de changement de résidence
- Etc...

Le RIFSEEP est cumulable également 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 2000-815 du 25 août 2000.

# Titre II - Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E)

## Chapitre 1 - Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation et évaluation précises des critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent, à son expérience professionnelle et à ses sujétions.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu de l'organigramme de la collectivité et des critères 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.

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour confirmer, au-delà du positionnement dans l'organigramme, la répartition des postes au sein des groupes de fonctions :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
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
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"><li>- Responsabilité d'encadrement direct</li><li>- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie</li><li>- Responsabilité de coordination</li><li>- Responsabilité de projet ou d'opération</li><li>- Responsabilité de formation d'autrui</li><li>- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)</li><li>- Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</li><li>- Sens du service public</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)</li><li>- Complexité</li><li>- Capacité à travailler en équipe</li><li>- Niveau de qualification requis</li><li>- Temps d'adaptation</li><li>- Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li><li>- Autonomie</li><li>- Initiative</li><li>- Diversité des tâches, des dossiers ou des projets</li><li>- Influence et motivation d'autrui</li><li>- Diversité des domaines de compétences</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vigilance</li><li>- Risques d'accident</li><li>- Risques de maladie professionnelle</li><li>- Responsabilité matérielle</li><li>- Valeur du matériel utilisé</li><li>- Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li><li>- Valeur des dommages</li><li>- Responsabilité financière</li><li>- Effort physique</li><li>- Tension mentale, nerveuse</li><li>- Confidentialité</li><li>- Relations internes</li><li>- Relations externes</li></ul>

## **Chapitre 2- Les bénéficiaires**

Sous réserve de l'application des dispositions du Titre I du présent règlement, les agents pouvant bénéficier du versement de l'I.F.S.E. au sein du groupe de fonctions de leur emploi sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droits public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents et non permanents qui bénéficieront de l'I.F.S.E. correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.

## **Chapitre 3 - Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds de l'I.F.S.E. :**

L'I.F.S.E. correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Voir Annexe 1

## **Chapitre 4 - Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

Indépendamment de l'évaluation annuelle professionnelle de chaque agent, le montant annuel attribué à l'agent fera également l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. En cas changement de fonctions,
2. Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...)
3. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion,
4. Suite à exposition ou fin d'exposition à des travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants,
5. Suite à la nomination ou cessation de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

Dans ces cas de figure ci-dessous, l'I.F.S.E. pourra être modulée à la hausse comme à la baisse, la variation pouvant se faire entre 0% et 100% du plafond du groupe de rémunération dans lequel l'agent est classé

## **Chapitre 5 - Périodicité de versement de l'I.F.S.E. - Clause de revalorisation**

Elle sera versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

# Titre III - Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A)

---

## Chapitre 1 - Principe

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel, à la manière de servir et à l'atteinte des objectifs fixés. Il est rappelé que le C.I.A. est facultatif.

## Chapitre 2 - Les bénéficiaires

Sous réserve de l'application des dispositions du Titre I du présent règlement, les agents pouvant bénéficier du versement du C.I.A. au sein du groupe de fonctions de leur emploi sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents et non permanents.

## Chapitre 3 - La détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds du C.I.A.

Le C.I.A correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Voir Annexe 2

## Chapitre 4 – Réexamen du montant du C.I.A.

L'évaluation annuelle permettra de mesurer les différents critères liés à l'engagement, à la manière de servir et à l'atteinte des objectifs, et d'analyser l'opportunité d'évolution du C.I.A.

Ainsi, le C.I.A pourra évoluer entre 0% et 100% du plafond du groupe de rémunération du CIA dans lequel se trouve positionné l'agent.

## Chapitre 5 - Périodicité de versement du C.I.A. – clause de revalorisation

Le C.I.A fera l'objet d'un versement mensuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant du C.I.A. est proratisé en fonction du temps de travail.

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires.



# Titre IV- Modalités d'application de l'I.F.S.E. et du C.I.A.

---

## **Chapitre 1 - La date d'effet**

Les dispositions de la présente mise à jour du règlement RIFSEEP prendront effet au 1<sup>er</sup> Janvier 2022.

## **Chapitre 2 – Situations spécifiques**

Pendant les congés pour accidents de travail, maladie professionnelle, maternité, paternité et accueil de l'enfant pour adoption, le régime indemnitaire sera versé dans son intégralité. Il est en de même en cas d'autorisation spéciale d'absence.

En cas de temps partiel thérapeutique, le versement du régime indemnitaire suivra la quotité de travail prescrit.

En cas de Congé de Longue Maladie, de Longue Durée et de Grave Maladie le versement du régime indemnitaire sera suspendu dans son intégralité.

Les travaux insalubres, incommodes et dangereux ainsi que les montants versés pour les régisseurs seront intégrés au montant global du régime indemnitaire.

Lors de chaque campagne d'évaluation, l'IFSE et le CIA pourront être maintenues, valorisées ou diminuées sur proposition de l'évaluateur, sous couvert de la chaîne hiérarchique et après validation du comité d'harmonisation de la politique salariale.

Ce comité ayant été créé pour garantir l'équité entre les agents.

.....

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité fera l'objet d'un arrêté individuel qui sera notifié à l'agent