

MATINALE RH

**RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte
des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et
de l'Engagement Professionnel**

Service Conseil Statutaire

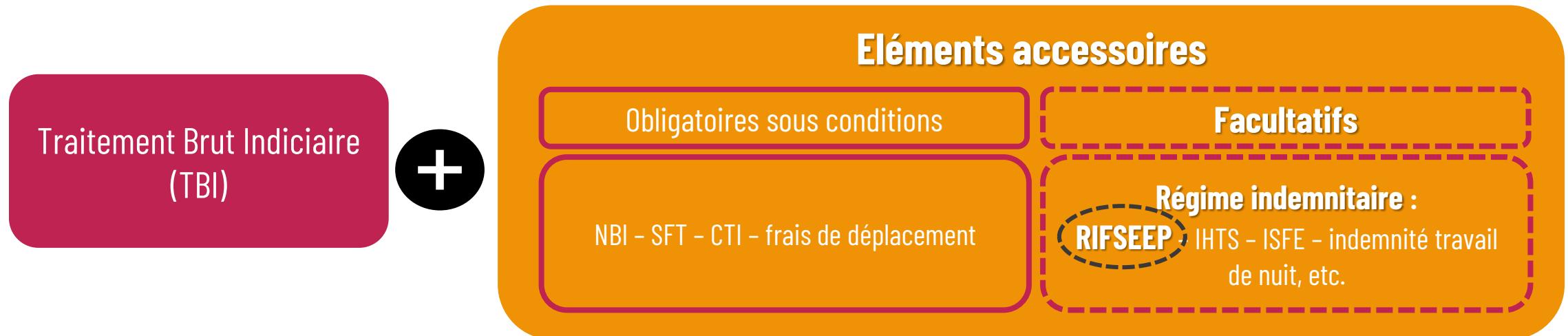


Le Centre de Gestion, un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

Rappel du cadre juridique

Régime indemnitaire (RI) : principes

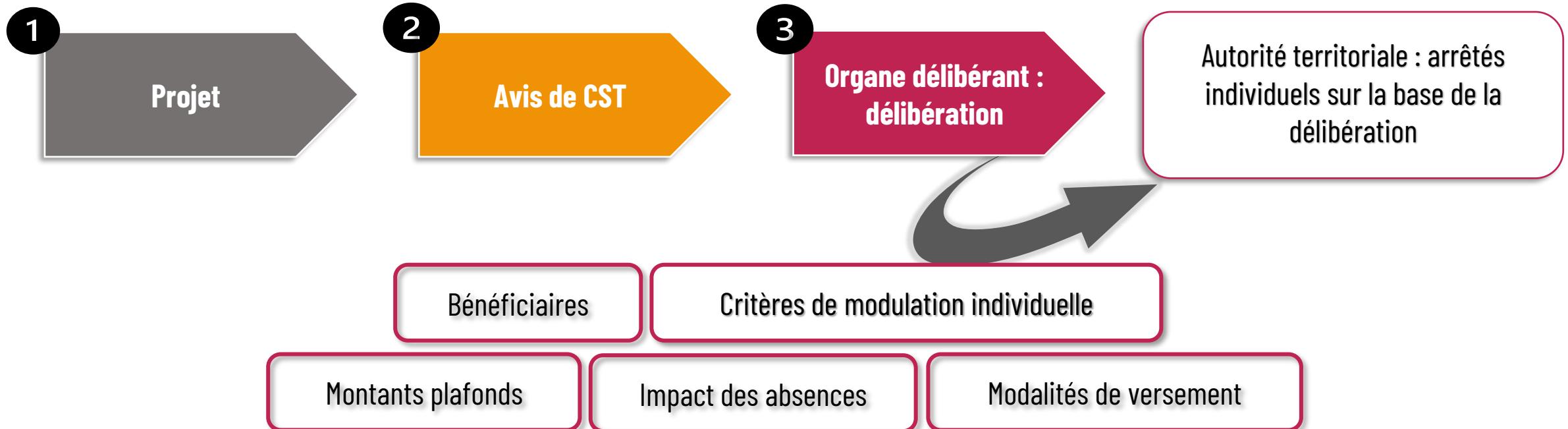
Principe de libre administration ➡ RI : composante facultative de la rémunération



Rappel du cadre juridique

Régime indemnitaire : principes

Principe de libre administration → **Compétence de l'organe délibérant : délibération**



Rappel du cadre juridique

Régime indemnitaire : principes

Principe de parité



RI ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes

Bénéficiaires FPT équivalents à
ceux de la FPE

Respect montants Plafonds FPE

Respect du principe et de la
finalité de la prime

Respect des modalités de
versement FPE en cas d'absence

RIFSEEP

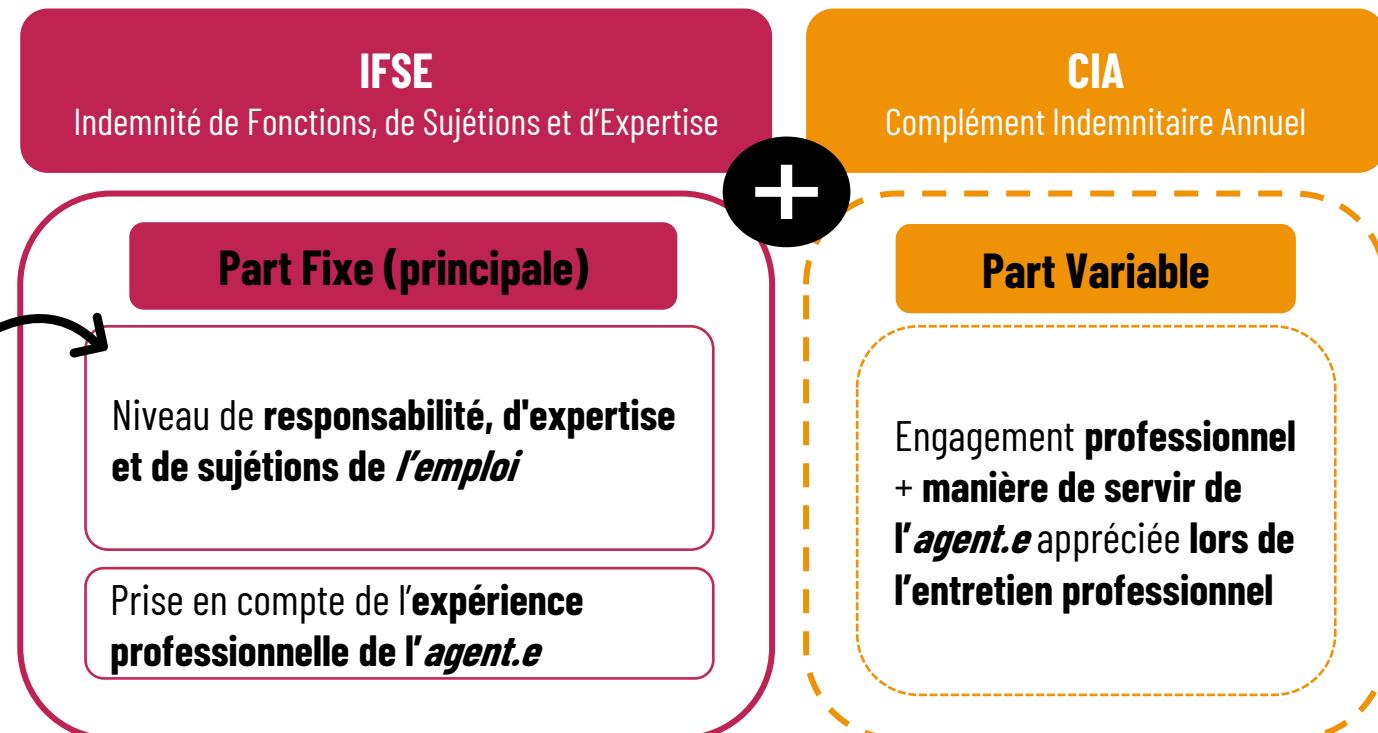
Définition

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

Composé de **2 parts** =

 **Obligation de mettre en œuvre les 2 parts**

Liée à l'**emploi** (aux fonctions
de l'agent.e qui occupe l'emploi)



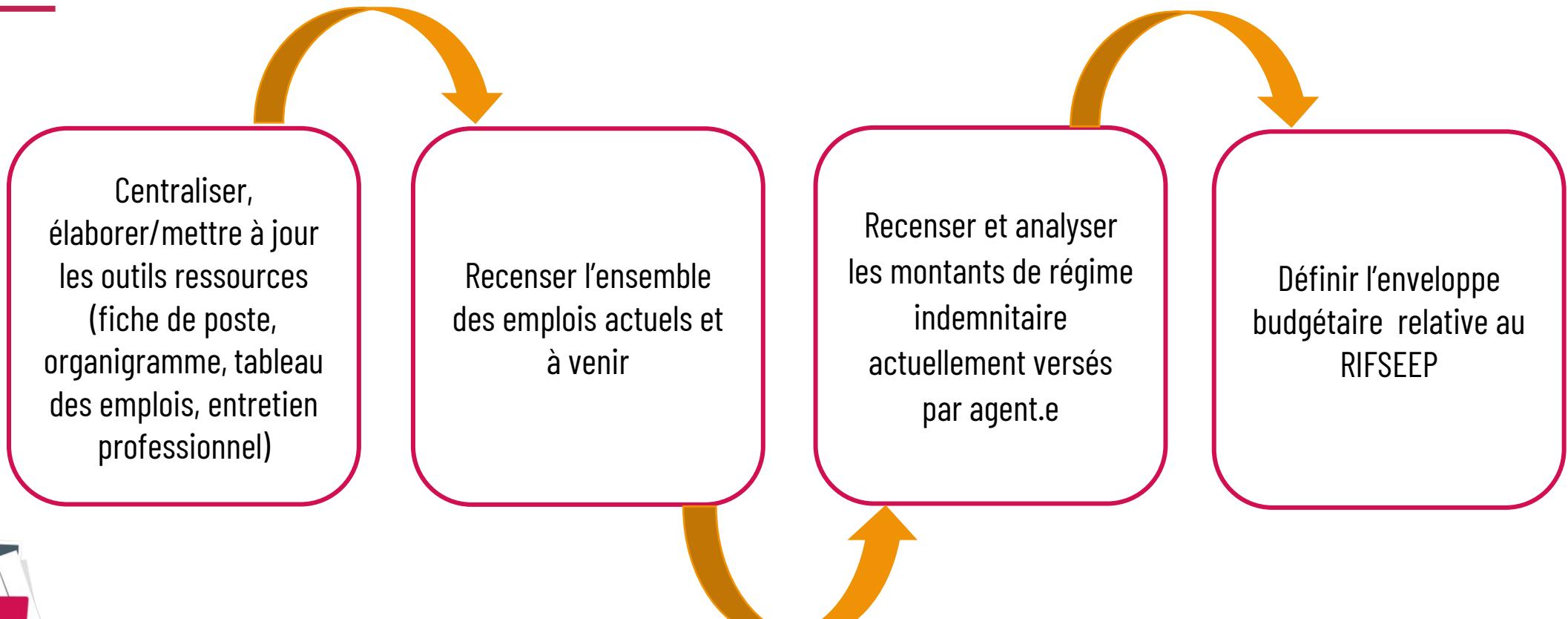
Cumul

IFSE et CIA exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir



- X **Non cumul** notamment avec : indemnité de régisseurs d'avances et de recettes, indemnité d'administration et de technicité (IAT), indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP), indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), prime de fonctions et de résultats (PFR), indemnités de sujétions spéciales, prime de service, etc.
- ✓ **Cumul** notamment avec les primes et indemnités :
 - **ayant le caractère de remboursement de frais** : indemnités de frais de déplacement, remboursement abonnement transports en commun, indemnité de changement de résidence administrative, etc.
 - **compensant le cycle de travail et/ou liées à des sujétions particulières** : heures complémentaires, indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), indemnités d'astreintes/de permanence, indemnités horaires pour travail du dimanche et jours fériés, indemnités horaires pour travail normal de nuit, etc.
 - **compensant les pertes de pouvoir d'achat** : indemnité différentielle, etc.

Etat des lieux et prérequis



RIFSEEP

Définition des bénéficiaires



Fonctionnaires (titulaire,
stagiaire)

Agent.e.s contractuel.le.s de
droit public*

Quel que soit le temps de travail :
Temps complet
Temps non complet
Temps partiel

Cadres d'emplois présents et
éligibles au RIFSEEP au sein de la
collectivité/l'établissement

*Cadres d'emplois éligibles = TOUS sauf filière
police / professeurs et assistants
d'enseignement artistique*

*Agent.e.s contractuels (tout motif de recrutement) : exerçant des tâches ou missions comparables à celles des fonctionnaires, à qualification et expérience professionnelle équivalentes ou, à défaut, compte tenu des fonctions occupées et de la qualification de l'agent.e

Définition et répartition en groupes fonctions

Définition des critères de classification des emplois

Approche fonctionnelle en lien avec les métiers exercés et non les grades

Détermination et hiérarchisation des groupes fonctions

Nombre de groupes fixé selon la diversité d'emplois de niveau comparable

Classement à minima **selon la catégorie hiérarchique**

Comparaison et classification des emplois

Examen réalisé à partir de l'organigramme, des fiches de poste, etc.

Détermination des montants plafonds

Dans la limite des plafonds globaux des deux parts accordés au sein de la FPE

Groupes de fonctions	Emplois concernés (bien faire référence aux emplois et non aux grades, ex : secrétaire général de mairie, agent d'entretien des espaces verts, etc.)	(le cas échéant) Montants annuels minimum (à fixer par l'organe délibérant – montants pour un temps complet)	Montants annuels maximum (à fixer par l'organe délibérant, dans la limite des plafonds applicables à l'État – montants pour un temps complet)
Catégorie A			
Groupe A1 (-> groupe 1 de la catégorie A) € €
Groupe A2 € €
...			
Catégorie B			
Groupe B1 € €
Groupe B2 € €
...			
Catégorie C			
Groupe C1 € €
Groupe C2 € €
Groupe C3 € €
...			

Définition et répartition en groupes fonctions

- > Définition d'indicateurs pour chaque critère professionnel permettant d'évaluer et de comparer les emplois

Fonctions d'encadrement,
de coordination,
de pilotage ou de conception



Technicité, expertise, ou qualification
necessaire
à l'exercice des fonctions



Sujétions particulières, degré
d'exposition du poste au regard de son
environnement professionnel

Responsabilités plus ou moins
lourdes en matière
d'encadrement ou de
coordination d'une équipe,
élaboration et suivi de
dossiers stratégiques,
conduite de projets

Valorisation de l'acquisition
et de la mobilisation de
compétences plus ou moins
complexes dans le domaine
fonctionnel de référence de
l'emploi

Sujétions spéciales,
contraintes particulières liées
à l'exercice des fonctions,
l'exposition à certains risques,
à l'affectation ou à l'aire
géographique d'exercice des
fonctions

Définition et répartition en groupes fonctions

- > Exemple d'examen et de classification des emplois – Agent technique polyvalent en milieu rural

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	
Nombre d'agents encadrés, coordination d'une ou plusieurs équipes	Pas d'encadrement
Type de collaborateurs encadrés	
Niveau d'encadrement (proximité, intermédiaire, supérieur)	
Niveau de responsabilités liées aux missions (élaboration et suivi de dossiers stratégiques et/ou complexes, conduite de projets, ...)	Participer à la programmation et assurer l'entretien et la valorisation des espaces publics et bâtiments communaux
Conseils en direct aux élus et services	Relation avec Autorité territoriale et Adjoint en charge des travaux d'aménagement

Définition et répartition en groupes fonctions

- > Exemple d'examen et de classification des emplois - Agent technique polyvalent en milieu rural

Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	
Niveau de compétences et/ou de qualification requises pour le poste	Habilitations électriques, CACES, Permis B/BE/C
Niveau de connaissances techniques et/ou réglementaires à maîtriser	Techniques d'intervention en second œuvre du bâtiment, techniques d'entretien des espaces verts, règles de sécurité et de signalisation des chantiers
Connaissance de logiciel/outil spécifique	Conduite d'engins et utilisation matériel/outillage
Polyvalence et autonomie requises	Diversités des missions techniques : maintenance bâtiment, espaces verts, entretien voirie

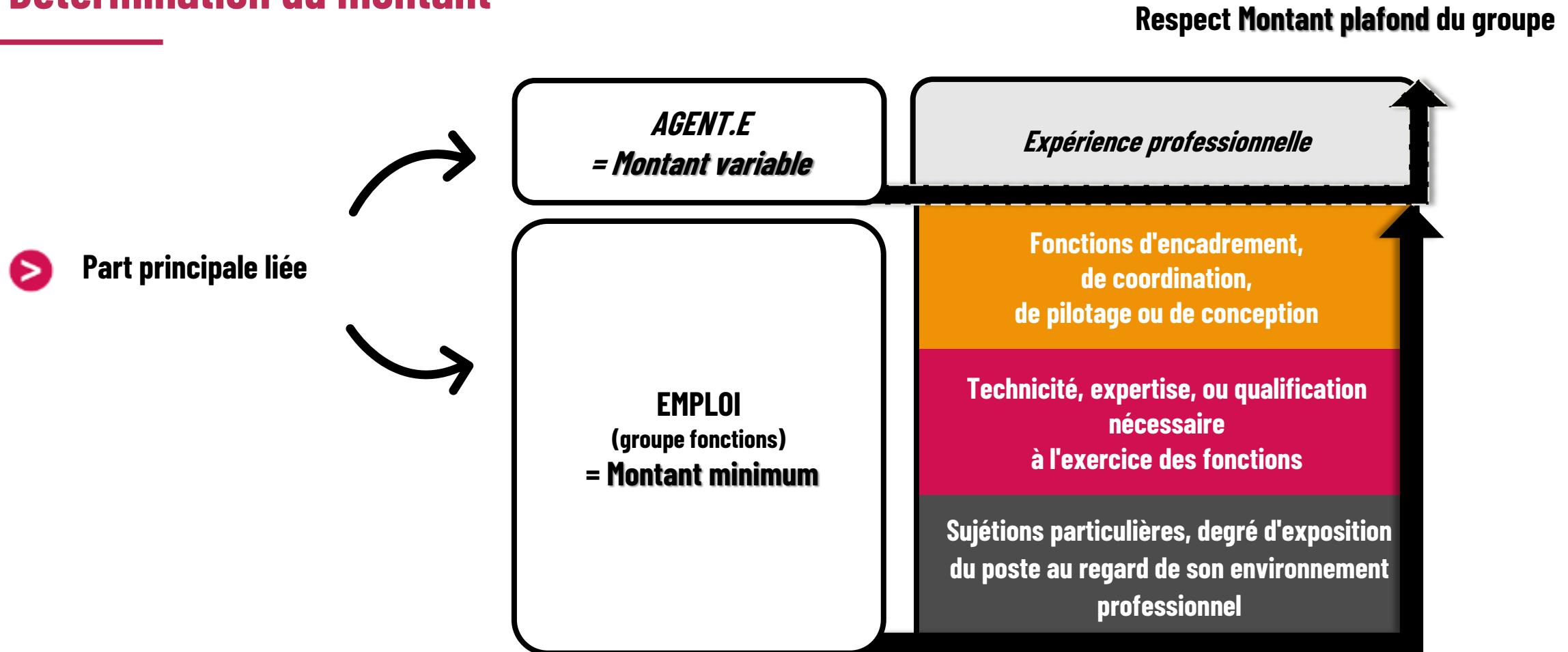
Définition et répartition en groupes fonctions

- > Exemple d'examen et de classification des emplois – Agent technique polyvalent en milieu rural

Sujétions particulières ou degré d'exposition de l'emploi au regard de son environnement professionnel	
Contraintes et variabilité des horaires	Astreinte de déneigement, journée continue en cas de forte chaleur, travail ponctuel samedi et dimanche en cas de manifestation
Risques liés à l'emploi	Travail en extérieur, manutention et port de charge, risque électrique, travail en hauteur et chutes de plain-pied, conduite d'engins (tracteur, tondeuse autoportée...), risque chimique
Déplacements	Territoire communal (centre bourg et lieux-dits)

IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise

Détermination du montant



IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise

Valorisation de l'expérience professionnelle

- Prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de permettre une modulation individuelle de l'IFSE attribuée aux agent.e.s

Expérience professionnelle (connaissance acquise par la pratique)



Ancienneté (progression de carrière : avancement d'échelon)

- Détermination de critères définissant l'expérience professionnelle et son évaluation portant notamment sur :

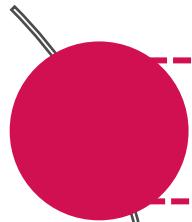
l'expérience dans le ou
d'autres domaines

la connaissance de
l'environnement de travail

la capacité à exploiter les
acquis de l'expérience...

IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise

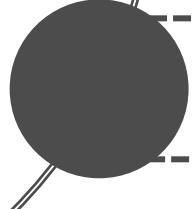
Réexamen du montant de l'IFSE



En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours



En cas de changement de fonctions ou d'emploi



Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.e



Réexamen ne signifie pas revalorisation automatique

IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise

Impact des absences

- > Versement IFSE durant certains congés :

Maintien obligatoire dans le même sens que le traitement (article L 714-6 CGFP)

- Congés liés aux responsabilités parentales : maternité, paternité et accueil de l'enfant, naissance, adoption ou pour l'arrivée en vue de son adoption

Maintien facultatif => fixation des modalités de versement par délibération dans le respect du principe de parité

NB : absence de règles = suspension IFSE

- Congés pour indisponibilité physique : maladie ordinaire (CMO), longue maladie (CLM), grave maladie (CGM), invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique (TPT), période de préparation au reclassement (PPR)



Pas de maintien durant un congé de longue durée (CLD)

IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise

Impact des absences

- Compte tenu du principe de parité, l'IFSE peut être maintenue au maximum lors de congés pour indisponibilité physique selon les modalités suivantes :

Congé de maladie ordinaire (CMO), d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique (TPT), période de préparation au reclassement (PPR)

Congé de grave maladie (CGM), de longue maladie (CLM)



Même proportion que le traitement



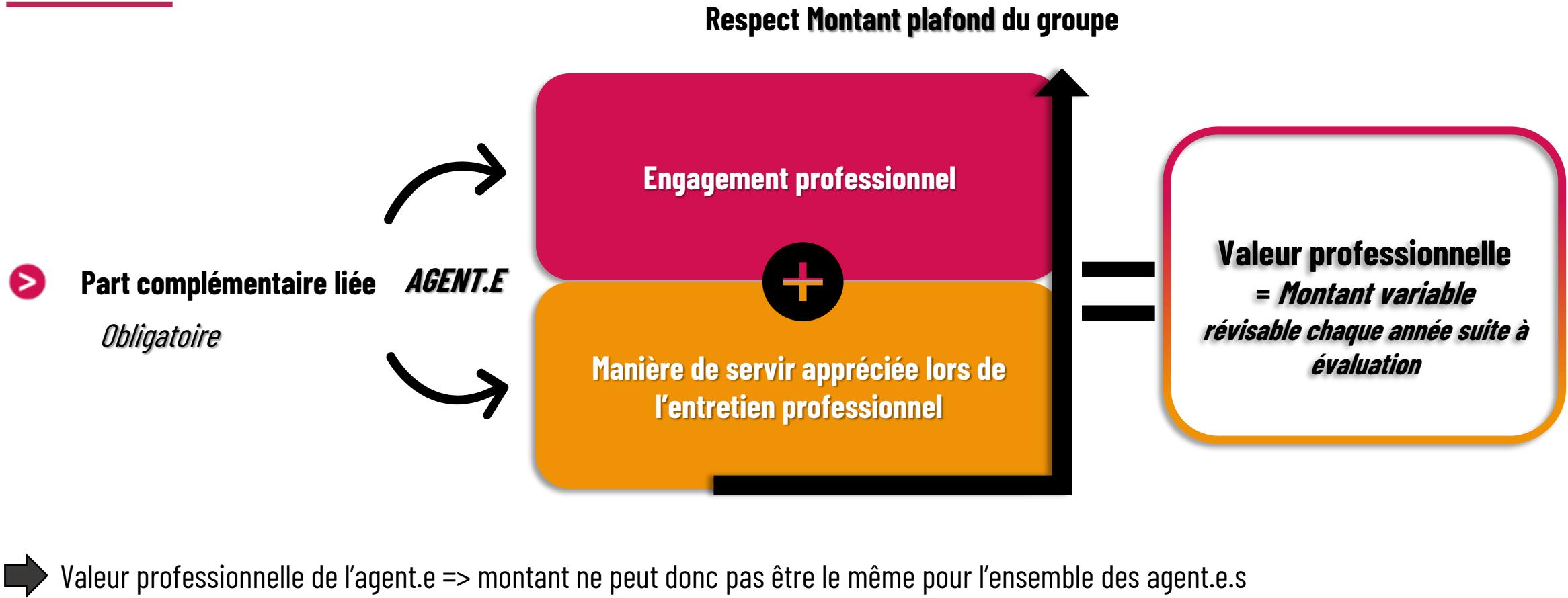
33% la 1^{ère} année
60% les 2^{ème} et 3^{ème} années



Pour les CMO accordés à compter du 01/03/2025, traitement maintenu à hauteur de 90% durant les 3 premiers mois d'arrêt

CIA : Complément Indemnitaire Annuel

Détermination du montant



CIA : Complément Indemnitaire Annuel

Valeur professionnelle

Détermination du montant CIA



évaluation concrète et objective de la valeur professionnelle (critères définis)

> Se traduit notamment par :

- l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,
- le sens du service public,
- la capacité à s'adapter aux exigences de l'emploi occupé,
- la capacité à travailler en équipe, à coopérer,
- la contribution au collectif de travail et l'implication dans un projet de service,
- etc.

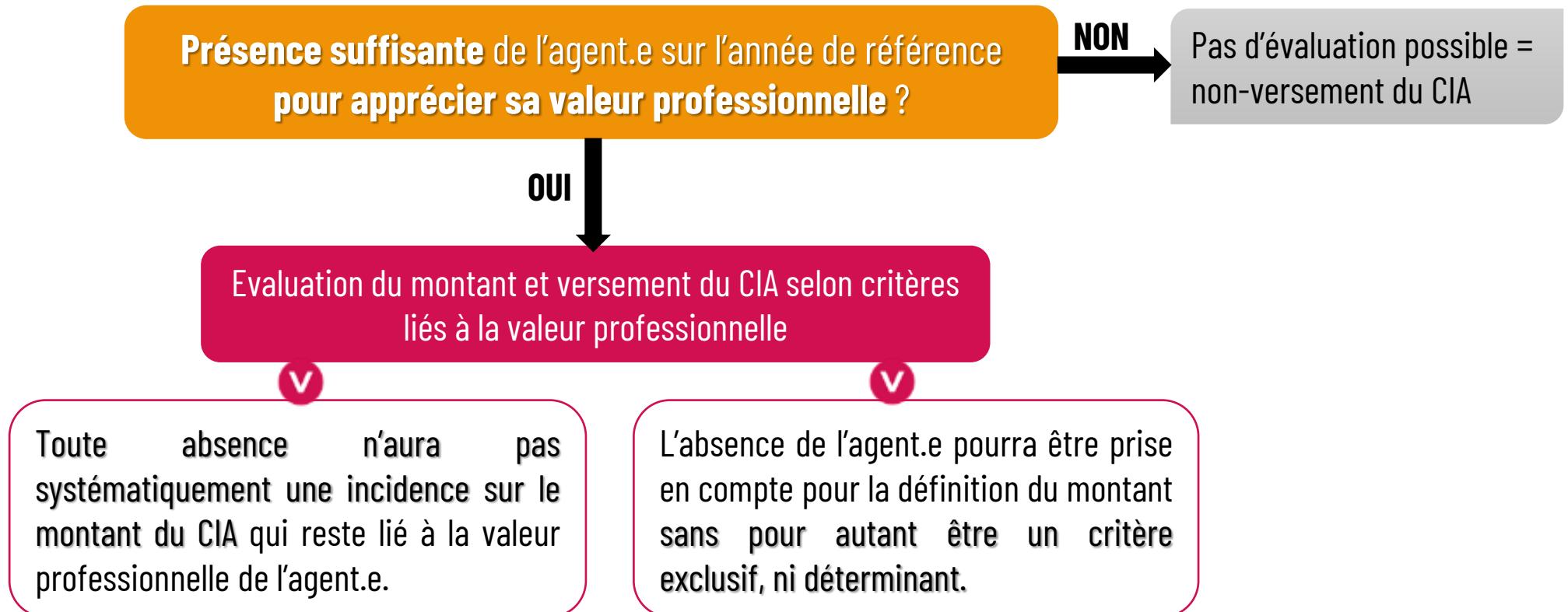
> Outil = **entretien professionnel (EP) annuel** * -> valeur professionnelle est appréciée selon des critères portant notamment sur 4 thèmes :

- les résultats professionnels obtenus + la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

**Pour les agent.e.s non éligibles à l'EP => possibilité de l'organiser*

CIA : Complément Indemnitaire Annuel

Impact des absences



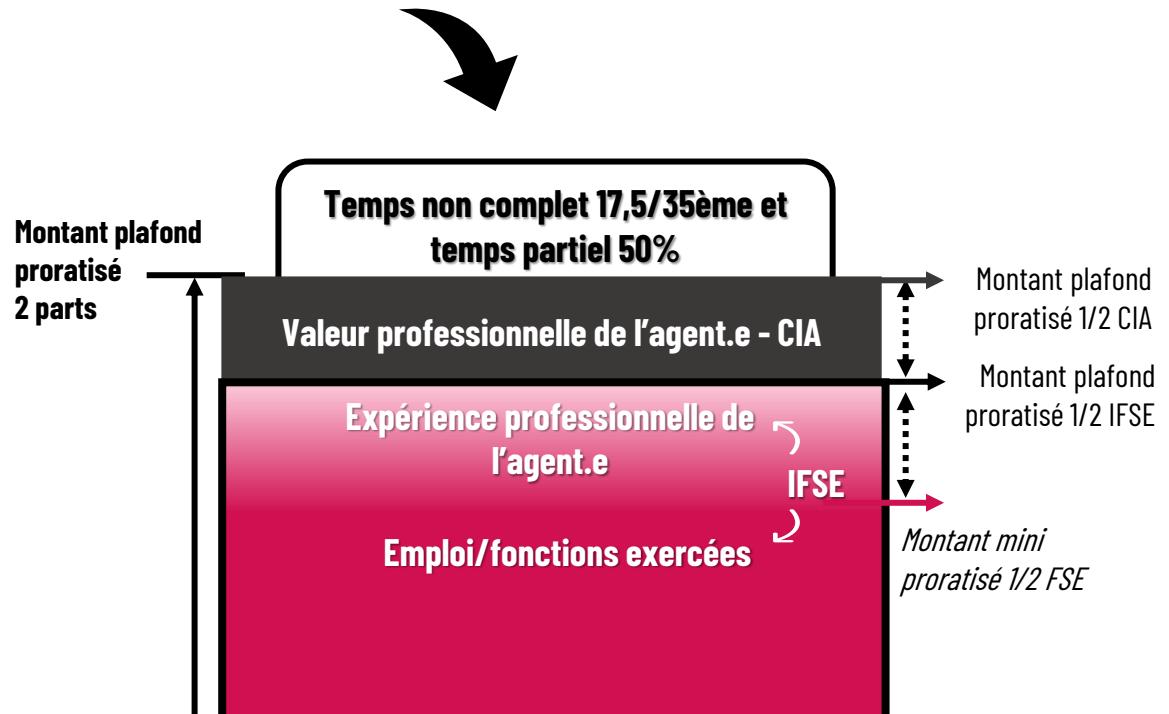
RIFSEEP

Proratisation



Temps partiel 80% et 90% = selon la rémunération, soit respectivement 6/7ème et 32/35ème

Exemple proratisation selon temps travail



Références

Juridiques

[Code général de la fonction publique - Section 3 : Régimes indemnitaire au sein de la fonction publique territoriale \(Articles L714-4 à L714-13\)](#)

[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 - Légifrance](#)

[Circulaire relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel](#)

[Décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018 | Conseil constitutionnel](#)

Références

Documentaires

Fiche BIP -> RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (code fiche : RIFSEEP)

Modèles -> délibération et arrêtés d'attribution IFSE – CIA (contacter le service conseil statutaire)

Contacts



Conseil statutaire

04 73 28 59 80

juridique@cdg63.fr

Merci pour votre attention

Ensemble, soutenons les métiers
Publics territoriaux !



📍 7 rue Condorcet CS 70007
63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1
📞 04 73 28 59 80
✉️ accueil@cdg63.fr
🌐 cdg63.fr

*Ouverture au public
du lundi au vendredi
de 8h30 à 12h
et de 13h30 à 16h30.*