

Questions-réponses autour du RIFSEEP

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel



1-Qu'est-ce que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ?

Créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le RIFSEEP est applicable à tous les corps et emplois de la fonction publique de l'Etat. Toutes les catégories statutaires (A, B, C) et toutes les filières sont concernées.

Il doit favoriser l'émergence d'un cadre de gestion unifié, reconnaître la variété des parcours professionnels et des acquis de l'expérience et valoriser l'engagement professionnel de chaque agent.

Il se décompose en deux éléments, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

2-Tous les agents entreront-ils dans le nouveau régime indemnitaire en même temps?

Non, le basculement se fera corps par corps à partir de juillet 2015 pour les administrateurs civils et s'effectuera progressivement pour les corps techniques et

spécifiques à chaque ministère jusqu'au 1^{er} janvier 2017.

3-Quel est le calendrier prévu?

Sous réserve d'éventuels ajustements, le calendrier prévu est le suivant :

Pour les administrateurs civils : **Juillet 2015, juridiquement avec traduction en paye dans le courant de l'automne ;**

- Pour les adjoints administratifs, traduction en paye en octobre-novembre 2015 ;
- Pour les adjoints techniques, traduction en paye en octobre-novembre 2015 ;
- Pour les attachés d'administration de l'Etat, traduction en paye, janvier 2016 ;
- Pour les secrétaires administratifs, traduction en paye, janvier 2016 ; -Pour les assistants de service social, ,traduction en paye, janvier 2016 ;
- Pour les conseillers techniques de service social, traduction en paye, janvier 2016.

1^{er} semestre 2016-les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale

- les inspecteurs du travail
- les contrôleurs du travail
- les inspecteurs de la jeunesse et des sports
- les inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports

Second semestre 2016 :

Pour l'ensemble des autres corps ministériels

4-Qu'est-ce que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)?

L'IFSE est l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle valorise les fonctions occupées et est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

5-Comment fonctionne l'IFSE?

Pour chaque corps et statut d'emploi concerné, des groupes de fonctions sont déterminés (de 2 à 4 en principe selon les corps). Pour chaque groupe de fonctions, un socle de gestion, minimum garanti pour chaque agent dont l'emploi relève du groupe de fonctions, et un plafond réglementaire sont fixés.

6-Qu'est-ce qu'un groupe de fonctions?

Le groupe de fonctions constitue la donnée de référence du nouveau dispositif indemnitaire. Il permet notamment de déterminer le socle indemnitaire et le plafond de l'IFSE ainsi que le complément indemnitaire annuel maximum applicable à l'agent.

La répartition entre chaque groupe de fonctions est établie au regard des différents critères professionnels (cf Q7). Le nombre de groupe de fonctions dépend du corps ou statut d'emploi afin de rendre compte de la diversité de la carrière des agents.

L'ensemble permet la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

7-Comment les postes sont-ils répartis dans les différents groupes?

La répartition des postes dans les groupes s'effectue au regard des critères professionnels objectifs prévus par le décret instituant le RIFSEEP :

- ❖ L'encadrement, la coordination, la conception ;
- ❖ La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- ❖ Les sujétions particulières et le degré d'exposition au poste.

8 -Comment le classement des postes existants au sein des groupes de fonctions est-il établi?

La DRH constitue un groupe projet pour élaborer une proposition de classement sur la base des critères précités adaptés au corps considéré.

Une fois ce travail accompli, le projet est transmis à quelques services déconcentrés et directions d'administration centrale pour le tester.

Une concertation avec les représentants du personnel est ensuite conduite, avant la transmission du dossier à la fonction publique et au budget. Enfin, les CTM sont consultés sur les arrêtés d'adhésion avant leur publication.

9-Quand et comment saurais-je de quel groupe de fonctions mon emploi relève ?

Un courrier individuel sera adressé à tous les agents au moment de la mise en œuvre du dispositif (traduction en paye) pour leur corps d'appartenance. L'information relative au groupe de fonction sera délivrée par le service d'appartenance.

10-L'agent peut-il voir son régime indemnitaire baisser lors du passage au RIFSEEP?

Non. Le décret garantit le maintien du niveau indemnitaire mensuel de l'agent jusqu'à ce que ce dernier change de poste. Il n'y aura donc pas de perte de rémunération. En outre, les règles de gestion du RIFSEEP préciseront les modalités d'évolution de ce régime indemnitaire, notamment pour les agents changeant de poste et ceux connaissant une évolution professionnelle.

11 -Le montant de l'IFSE peut-il évoluer si l'agent ne change pas de poste pendant plusieurs années?

Oui, car le RIFSEEP prévoit, au plus tous les 4 ans, le réexamen de la situation indemnitaire d'un agent qui n'a pas changé de poste. . L'approfondissement des savoir-faire et l'évolution du cadre professionnel constituent par exemple des éléments à prendre en compte, au même titre qu'un accroissement des responsabilités.

12 -Le montant de l'IFSE est-il réexaminé en cas de mobilité?

Oui, le décret prévoit le réexamen lorsque :

L'agent change de fonctions dans un même groupe ;

L'agent change de fonctions ET de groupe de fonctions.

13-Le montant de l'IFSE est-il réexaminé en cas de changement de grade à la suite d'une promotion?

Oui, le décret prévoit une révision du montant de l'IFSE lorsque l'agent change de grade.

14-Le RIFSEEP est aussi composé du complément indemnitaire annuel (CIA), qu'est-ce que c'est?

Le complément indemnitaire annuel permet de tenir compte de l'engagement de l'agent, de sa manière de servir et de son sens du service public, inhérent à toutes fonctions. L'entretien professionnel permettra de faire le point sur l'engagement professionnel de l'agent.

Il peut être versé en une ou deux fois et n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

Il peut être rapproché du reliquat exceptionnel actuellement versé en fin d'année.