

**GT INDEMNITAIRE DU 12 JUIN 2017**

**RÉGIME INDEMNITAIRE**

---

**PRESENTATION DES PRINCIPES GÉNÉRAUX DU RIFSEEP**

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat prévoit une obligation d'adhésion à ce nouveau dispositif pour les différentes administrations de l'Etat. A ce titre, l'arrêté du 27 décembre 2016 a précisé le calendrier de déploiement du RIFSEEP au sein des ministères.

La circulaire DGAFP/DB du 5 décembre 2014 vient préciser les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat.

Enfin, des arrêtés d'adhésion sont publiés pour chaque corps entrant dans le dispositif.

**1/ Le RIFSEEP se traduit par la mise en place de deux indemnités principales**

- ✓ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui s'attache aux fonctions exercées par les agents et doit remplacer l'IAT/IFTS, la prime de rendement, l'ACF et la prime informatique ;
- ✓ le complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif, dont l'objectif est de valoriser la manière de servir et l'engagement professionnel.

Pour les agents de catégories B et C, le ministre, au cours du CTM du 13 mai 2015 a décidé de ne pas l'appliquer.

En outre, un dispositif de garantie est prévu en cas de diminution du régime indemnitaire antérieur.

Ce nouvel outil indemnitaire va ainsi remplacer la plupart des primes et indemnités existantes.

Toutefois, contrairement aux régimes indemnitaires actuels construits principalement sur l'ancienneté (barèmes par corps et par grade, voire par échelon), le RIFSEEP s'appuie sur des critères professionnels (fonctions exercées et expérience acquise) à travers la définition, pour chaque corps, de groupes de fonctions.

**2/ Certaines indemnités sont exclues du périmètre de l'IFSE**

Les indemnités suivantes ne sont pas intégrées dans l'IFSE :

- l'indemnité de résidence (IR) ;
- du supplément familial de traitement (SFT) ;
- l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) ;
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Les textes juridiques fondant le versement de ces indemnités sont inchangés.

**3/ La démarche de mise en place du RIFSEEP**

- ✓ Déterminer des groupes de fonctions

Pour chaque corps est défini un nombre de groupes de fonctions maximal qui peut aller jusqu'à 4 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C.

Ces groupes sont constitués sur la base de critères professionnels liés aux fonctions occupées (encadrement, coordination, conception, technicité et expertise) et à la prise en compte de l'*expérience professionnelle* (niveau d'expérience acquise sur les fonctions).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés afin de différencier le montant d'IFSE servi aux agents.

- ✓ Fixer les montants planchers et plafonds pour chaque groupe de fonctions

Le décret RIFSEEP prévoit que, pour chaque groupe de fonctions, un plancher et un plafond indemnitaire soient fixés pour l'IFSE et un plafond pour le CIA quand bien même il ne serait pas mis en œuvre. Ces montants figurent dans l'arrêté d'adhésion du corps.

- ✓ déterminer des barèmes pour chaque groupe de fonctions

Au même titre que les barèmes indemnitaires actuels, il s'agit de barèmes de gestion qui ne seront pas joints à l'arrêté d'adhésion.

➔ Le tableau, ci-dessous, dresse un état comparatif des régimes indemnitaires actuels avec la logique indemnitaire du RIFSEEP :

	<b>Régimes indemnitaires actuels</b>	<b>RIFSEEP</b>
<b>Éléments indemnitaires</b>	Trois indemnités principales : - IAT/IFTS - Prime de rendement (PR) - Allocation complémentaire des fonctions (ACF) : toutes composantes + Primes informatiques	Une indemnité unique mensuelle : l'IFSE + le CIA (facultatif, un versement annuel) + garantie (si RIFSEEP < régime antérieur)
<b>Logique d'attribution</b>	Grade, échelon, type de fonctions occupées.	<u>Critères professionnels</u> : fonctions exercées et expérience acquise à travers la définition de groupes de fonctions hiérarchisés par fonction, compétence, expérience acquise.
<b>Architecture des barèmes</b>	Barèmes déclinés par : - Grades ; - Echelons ; - Compléments éventuels selon la nature des fonctions, les sujétions ou des contraintes particulières.	Un montant fixe d'IFSE par niveau d'expérience au sein du groupe de fonctions qui ne tient pas compte des grades et échelons.  Evolution du montant de l'IFSE en cas de changement de groupe, de fonction, de grade, en fonction de l'expérience acquise.
<b>Indemnités non remises en cause par le RIFSEEP</b>	- IMT - NBI - Indemnité de résidence - SFT - Heures supplémentaires, astreintes	- IMT - NBI - Indemnité de résidence - SFT - Heures supplémentaires, astreintes

#### **4/ La mise en place d'une garantie RIFSEEP**

L'article 6 du décret RIFSEEP garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Cette garantie perdure jusqu'à ce que l'agent change d'affectation. Cette garantie permettra d'éviter toute diminution du régime indemnitaire antérieur des agents actuellement en poste.

--- oOo ---