

Fiche n°35 : Comment articuler le RIFSEEP au sein de la collectivité ?

Par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) remplace les anciens régimes indemnitaires dont la prime de fonctions et de résultats (PFR) et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux (IFRSTS) abrogés le 31 décembre 2015.

Ce régime est institué en faveur des « *fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984* », autrement dit, la fonction publique de l'État (FPE). Il se définit comme un complément de rémunération.

En application de l'article 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dès lors qu'un arrêté ministériel prévoit l'attribution de ce régime indemnitaire à un corps de l'État, il peut être transposé au cadre d'emplois équivalent au sein de la fonction publique territoriale.

Ainsi, les collectivités locales et leurs établissements publics doivent mettre en œuvre le RIFSEEP pour les cadres d'emplois homologues et délibérer dès lors que les corps équivalents de la fonction publique d'État en bénéficient.

Peuvent percevoir le RIFSEEP au sein de la fonction publique territoriale (FPT) :

- Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires),
- Les agents contractuels,
- Les collaborateurs de cabinet.



Le RIFSEEP ne peut pas être perçu par les agents de la police municipale. En effet, en raison de la spécificité des fonctions exercées et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique d'État, le RIFSEEP n'est pas rendu applicable aux agents de la police municipale (question n°39677 du 22 juin 2021, réponse publiée au JOAN le 31 août 2021).

De quoi se compose le RIFSEEP ?

Ce régime indemnitaire est constitué de deux composantes :

- une principale : l'indemnité de fonctions, sujétions expertise (IFSE)
- une facultative : le complément indemnitaire annuel (CIA)

L'IFSE est l'indemnité principale du RIFSEEP. En vertu du principe de libre administration, les collectivités territoriales sont libres de déterminer la périodicité du versement de cette prime.

Elle constitue une part fixe de régime indemnitaire dont le montant est déterminé :

- compte tenu des fonctions exercées par l'agent,
- compte tenu de son expérience professionnelle.

Le montant octroyé est fixé selon le niveau de responsabilité, de technicité, d'expertise, d'expérience ou qualification requise à l'exercice des fonctions.

La notion d'expérience professionnelle est liée à la « connaissance acquise par la pratique », et doit être distinguée de la manière de servir et de la valorisation de

l'engagement professionnel¹. Ces deux notions sont prises en compte pour le versement du complément indemnitaire annuel.

Seuls ces critères peuvent être pris en compte dans l'octroi de l'IFSE. Ainsi, l'ancienneté ou encore le cadre juridique du recrutement ne peuvent être pris en compte dans la définition de cette indemnité.

Le CIA est une prime qui permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Les modalités de son versement sont obligatoirement prévues dans la délibération instaurant le CIA.

Cette prime repose sur l'entretien professionnel ce qui permet d'examiner une nouvelle reconduction ou une modulation de celle-ci. Elle peut donc être liée à la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs fixés au moment de cet entretien.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est établi par les attributions individuelles comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fractions.



Le CIA a un caractère complémentaire. Ainsi, la part CIA ne doit pas excéder celle de l'IFSE, sans toutefois être fixée avec un montant maximal égal à 0 €.

Quelles règles respecter pour la mise en place du RIFSEEP ?

- il ne doit pas avoir d'effet rétroactif ;
- les indemnités suivantes ne sont pas cumulables avec le nouveau régime indemnitaire :
 - l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
 - la prime de rendement,
 - l'indemnité de fonctions et de résultats,
 - la prime de fonctions informatiques,
 - l'indemnité d'administration et de technicité,
 - l'indemnité d'exercice de mission des préfetures,
 - l'indemnité de régisseur d'avance et de recettes (arrêté du 27 août 2015 qui énumère les indemnités restant cumulables).
- le RIFSEEP ne peut pas être modulé en fonction du présentéisme ou de l'absentéisme des agents ;
- l'ancienneté dans la structure ne peut justifier à elle seule une modulation du régime indemnitaire.
- chaque cadre d'emplois de la FPT doit respecter la limite maximale imposée par le corps de référence de la FPE. Ainsi, le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire d'État exerçant des fonctions équivalentes² ;
- le comité technique doit être saisi avant toute délibération relative au RIFSEEP.

1 Circulaire relative à la mise en œuvre du RIFSEEP - Ministère de la décentralisation et de la fonction publique - Ministère des finances et des comptes publics NOR RDFS1427139C du 05.12.2014

2 CE, 2 décembre 1994, Préfet du Nord, n°147962