



Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel passé au crible des questions les plus fréquentes

1

Pourquoi créer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ?

Sur la base d'un bilan de la prime de fonctions et de résultats, il est apparu indispensable d'amplifier le mouvement de rationalisation et de simplification du paysage indemnitaire, encore très fragmenté, via la création d'un nouveau dispositif indemnitaire de référence.

Tel est l'objet du 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 (RIFSEEP). Celui-ci se substituera progressivement à la prime de fonctions et de résultats (PFR), réservée à la seule filière administrative et dont part liée à l'atteinte de résultats a parfois été considérée comme trop importante.

Son déploiement doit répondre à 4 exigences majeures :

- un pilotage interministériel renforcé ;
- la reconnaissance de la variété des parcours professionnels et des acquis de l'expérience ;
- une valorisation de l'engagement professionnel de chaque agent sans entretenir la concurrence entre les personnels ;
- un suivi régulier associant étroitement, sur la base de bilans annuels, les organisations syndicales représentatives tant au niveau ministériel qu'interministériel.

2

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

Le décret n° 2014-514 du 20 mai 2014 a donc créé le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce dispositif va devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, se substituant progressivement à la prime de fonctions et de résultats (PFR).

Il est centré sur une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel.

3

Qui va pouvoir en bénéficier ?

Le RIFSEEP est applicable à tous les corps et emplois relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Contrairement à la PFR, il n'est pas réservé à la seule filière administrative.

A quelques exceptions près, justifiées par des spécificités statutaires et indemnitaires avérées et listées de manière exhaustive, c'est bien l'ensemble des corps et emplois de la FPE qui va intégrer ce dispositif au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Certains corps et emplois bénéficieront, dès le 1^{er} juillet 2015, au plus tard, des dispositions du décret du 20 mai 2014. Sont ainsi concernés :

- les corps d'adjoints administratifs,
- les corps de secrétaires administratifs,
- les corps interministériels des attachés d'administration, de conseillers techniques de service social et d'assistants de service social,
- les corps et emplois bénéficiant actuellement de la PFR régie par le décret du 22 décembre 2008.

4

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

L'IFSE constitue l'indemnité principale du dispositif RIFSEEP qui tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions.

Elle est versée mensuellement et est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, seront limitées et devront répondre à des problématiques très spécifiques.

5

L'IFSE : comment ça marche ?

Pour chaque corps et emploi appelé à bénéficier de l'IFSE, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond indemnitaire.

La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions et la fixation des montants et plafonds correspondants se fera au regard de critères professionnels tels que :

- l'encadrement, la coordination ou 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.

En outre, il est tenu compte, en plus des critères professionnels, de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Celle-ci repose notamment sur un approfondissement des savoir-faire et la consolidation des connaissances pratiques. Ainsi, le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen non seulement en cas de changement de groupe de fonctions, mais également en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions voire, *a minima*, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou en cas de changement de grade.

6

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

Le groupe de fonctions constitue la donnée de référence du nouveau dispositif indemnitaire. C'est elle qui permet notamment de déterminer le plafond de l'IFSE et du complément indemnitaire annuel applicable à l'agent.

La hiérarchisation entre chaque groupe de fonction est établie au regard des différents critères professionnels susmentionnés (cf pt 5). La répartition des postes au sein de ces groupes relève de la même logique.

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

7 Comment seront déterminés les groupes de fonctions dont relève le poste occupé par l'agent ?

Le décret établit une liste de trois critères professionnels :

- 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.

Ce sont ces critères qui doivent permettre de définir les groupes de fonctions ainsi que la position indemnitaire des agents au regard des fonctions qu'ils exercent.

8 L'agent ne pourra-t-il bénéficier d'une revalorisation du montant de son IFSE que s'il change de fonctions pour basculer sur un poste imposant un niveau de responsabilités accru ?

Non. Le dispositif RIFSEEP prévoit le réexamen de la situation indemnitaire d'un agent y compris si celui-ci ne change pas de fonctions. L'approfondissement des savoir-faire comme la diversification des compétences pratiques constituent des éléments à prendre en compte, au même titre qu'un accroissement des responsabilités.

9 Qu'est-ce que le complément indemnitaire ?

Le complément indemnitaire annuel, versé en une ou deux fractions, permet de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Cette appréciation se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs préalablement fixés.

Les attributions individuelles, fixées au regard de l'engagement professionnel de l'agent, sont comprises entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

10 Pourquoi un complément indemnitaire ?

La modulation est un élément récurrent de la politique indemnitaire. Elle ne doit pas favoriser la concurrence entre agents mais, au contraire, valoriser le sens du service public d'un fonctionnaire, cette notion étant intrinsèquement liée à l'exercice des fonctions. Le complément indemnitaire, en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir d'un agent, poursuit cet objectif.

11

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.

13

Qu'en est-il plus spécifiquement de la transition entre la prime de fonctions et de résultats (PFR) et l'IFSE ?

Pour les agents bénéficiant de la PFR, sont pris en compte, au titre de la garantie indemnitaire, le versement mensuel de la part liée à l'exercice des fonctions (part F) ainsi que celui de la part liée à l'atteinte des résultats (part R). En revanche, très logiquement, le versement exceptionnel de la part R est exclu de cette garantie.

Le poste d'un agent bénéficiant de la PFR sera donc versé au sein d'un groupe de fonctions. La position indemnitaire mensuelle de l'individu concerné sera stabilisée au moment de la transition.

Cette stabilisation indemnitaire initiale ne fait cependant pas obstacle à ce que son montant d'IFSE soit réexaminé, en fonction de l'expérience professionnelle qu'il continue d'acquérir sur son poste.

Enfin, en cas de mobilité, son niveau indemnitaire correspondra aux nouvelles fonctions qu'il exerce.