

DANGER RIFSEEP !

Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

LE QUOI ?

Le Régime Indemnitare de Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Le **RIFSEEP** a vocation à s'appliquer à tous les agents quel que soit leur grade ou leur filière et à remplacer toutes les primes et indemnités (sauf celles limitativement énumérées par décret).

En revanche, les agents des filières de la « Police Municipale » et des « sapeurs-pompiers professionnels » ne sont pas concernés par le **RIFSEEP**.

Par application du principe de parité, les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale peuvent se voir appliquer le **RIFSEEP** au fur et à mesure de la parution des textes applicables à l'Etat.

Quel est l'objectif du RIFSEEP ?

L'objectif est de déterminer un régime indemnitaire applicable à un poste, pas à un agent.

Il convient donc de s'appuyer sur les missions exercées et non sur la carrière de l'agent.

Cette refonte vise 3 objectifs principaux :

- simplifier la « jungle du régime indemnitaire »
- garantir une équité entre les agents des différents ministères et entre ceux des trois fonctions Publiques
- faciliter la mobilité des fonctionnaires.

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

- L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et D'Expertise (IFSE) – part fixe déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste
- Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) – part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel



L'IFSE repose sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions. Chaque agent est rattaché à un groupe de fonctions auquel correspond un montant plafond de l'IFSE.

L'indemnité est versée mensuellement.

L'IFSE = une organisation en groupes de fonctions



Primes et indemnités « cumulables » avec le RIFSEEP

Le **RIFSEEP** se substitue au régime indemnitaire existant. Celui-ci est exclusif de toute autre prime et indemnité liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement)
- les dispositifs d'intéressement collectif
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, GIPA, ...)
- les sujétions directement liées à la durée du travail (l'indemnité compensant un travail de nuit, l'indemnité d'astreinte, l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires, l'indemnité pour travail du dimanche et pour travail des jours fériés.

La collectivité doit déterminer les conditions d'attribution du **RIFSEEP** en cas d'absence, notamment pour les congés maladie et autorisations d'absences, en fixant les conditions de son maintien, de sa diminution ou de sa suppression. Dès lors qu'aucune disposition ne le mentionne, en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service), le **RIFSEEP** suivra le sort du traitement. Pendant les congés annuels, congés de maternité, de paternité, d'adoption, le **RIFSEEP** est intégralement maintenu. En revanche, en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement est suspendu. L'assemblée délibérante a la possibilité de moduler l'indemnité en fonction de l'absentéisme, du temps de présence...

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Contact :

96, rue Blanche
75009 Paris

Tél :
01 42 80 22 22

Mail :
contact@fafpt.org

affiliée à la FA-FP

