

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Textes de référence :

- Art L714-4 et suivants CGFP.
- 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 dans la Fonction Publique de l'Etat (FPE).
- Décret n°2016-1916 du 27/12/2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire
- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.
- Arrêtés d'application du RIFSEEP aux corps de la FPE.

La rémunération des agents publics repose sur un traitement de base élaboré en référence à un indice correspondant à un échelon dans un grade (voir fiche).

A ce traitement indiciaire de base s'ajoutent des accessoires du traitement :

- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui vise à favoriser les emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière en bonifiant l'indice majoré de l'agent bénéficiaire. La NBI est accordée de droit aux agents titulaires exerçant des fonctions y ouvrant droit. Les secrétaires généraux de mairie perçoivent une NBI de 30 points.
- Le supplément familial de traitement (SFT) est accordé de droit à l'ensemble des agents (contractuels ou titulaires) en fonction du nombre d'enfants qu'ils ont à leur charge. A savoir : les collectivités perçoivent, en compensation, ou sont contributrices du fonds national de compensation du SFT ([FNC](#)) dont le montant varie en fonction de la déclaration annuelle effectuée par la collectivité auprès de la Caisse des Dépôts et consignation.
- (Indemnité de résidence).
- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- Autres primes définies réglementairement.



Contrairement aux autres accessoires de traitement (NBI et SFT) dont le montant est fixé réglementairement, le RIFSEEP est propre à chaque collectivité, il est mis en place par décision de l'organe délibérant, son versement est attribué individuellement par arrêté.

Les composantes du RIFSEEP :

Le RIFSEEP est fondé sur :

- **L'indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise (IFSE)** qui tient compte de la nature des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle des agents.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** : basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

L'IFSE :

L'IFSE constitue la part fixe du RIFSEEP, elle est attribuée mensuellement.

Elle dépend de l'appartenance de l'agent à un groupe de fonctions. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés par catégorie (A, B ou C) en fonction du niveau d'exigences attribuées au poste.

Le montant de l'IFSE repose sur la prise en compte de :

La nature des fonctions

La hiérarchisation des fonctions au sein de groupes se fait selon les critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et/ou de conception.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions.
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'expérience professionnelle

Il s'agit de la connaissance acquise par la pratique professionnelle (élargissement des compétences, approfondissement des savoirs, consolidation des connaissances pratiques, etc.).

Elle se différencie :

- de l'ancienneté (l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière (AVE)).
- de la manière de servir et de l'engagement (qui reposent sur le CIA).

LE CIA :

Le CIA constitue la part variable du RIFSEEP. Son versement se fait en 1 ou 2 fois par an.

Il tient compte de :

- L'engagement professionnel.
- La manière de servir de l'agent.
- Ces éléments s'apprécient notamment au moment de l'entretien professionnel.

Il n'y a pas de reconduction automatique du montant du CIA d'une année sur l'autre. Son montant varie de 0 à 100% du montant maximum annuel fixé par la délibération prise par la collectivité.

La détermination des montants :

Les montants de l'IFSE et du CIA par groupe de fonctions sont fixés par délibération dans la limite des plafonds fixés par les arrêtés d'attribution aux corps équivalents relevant de la Fonction Publique d'Etat (il est également possible de prévoir un montant plancher d'attribution).

Plusieurs critères peuvent rentrer en compte dans la définition des montants plafond par groupe de fonctions, notamment :

- **L'équilibre financier :**

Il convient de s'assurer que le poids de la masse salariale dans la part des dépenses de fonctionnement soit supportable pour la collectivité.

NB : la fixation de plafonds par groupe de fonctions ne signifie pas que les agents relevant dudit groupe se verront attribuer le montant plafond. L'attribution est **individualisée** et **personnalisée** au regard des attendus du poste, de l'expérience pour le CIA et de l'engagement de l'agent.

En 2023, en Nouvelle-Aquitaine les charges de personnel ont représenté **45.01% des dépenses de fonctionnement** des communes de moins de 50 agents. Sur cette même année, la part du régime indemnitaire représentait **10.09% des rémunérations annuelles brutes** de l'ensemble des agents permanents¹.

- **L'attractivité de la commune et la fidélisation des agents :**

La rémunération reste un levier important pour permettre d'attirer des candidats dans un contexte de recrutement pas toujours favorable au recruteur.

La mise en œuvre d'une politique salariale dynamique peut permettre à la commune de se démarquer tant pour attirer de nouveaux candidats donc, que pour fidéliser les agents déjà en poste.

- **Les équilibres internes et l'équité :**

Il est recommandé de maintenir une certaine cohérence dans l'attribution des montants individuels, notamment lors des procédures de recrutement.



Quelques conseils pour la fixation et l'évolution des montants individuels de l'IFSE

- Eviter l'attribution d'un montant directement au plafond lors du recrutement ou lors d'un changement de poste : garder des marges d'évolution
 - Quand faire évoluer le montant de l'IFSE ?
 - Lors de **l'évolution de la fiche de poste** (ex : attribution de nouvelles missions, nouvelles responsabilités sur le poste ou lors d'un changement de poste)
 - Lors de **l'acquisition de nouvelles compétences techniques** nécessaires à l'exercice du poste (passage d'un niveau maîtrise à expertise sur une compétence par exemple)
 - Lors de **l'évolution des conditions d'exercice** des missions / des sujétions liées au poste
- L'IFSE doit faire l'objet d'un réexamen qui tient compte de l'expérience **professionnelle au moins tous les 4 ans**.

Les outils :

Fiches pratiques site du CDG

¹ Données issues de la campagne RSU 2024 pour les collectivités et établissements publics de Nouvelle-Aquitaine