

Journée d'informations et d'échanges sur les enjeux et l'actualité de la politique des ressources humaines -16 mars 2015

La mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

DRH/SDP/BFPP

La mise en œuvre du RIFSEEP

- Les grands principes du nouveau régime indemnitaire
 - Les dispositions réglementaires
 - Le calendrier de déploiement
 - Les échéances
 - Les modalités de bascule
 - Les modalités de gestion

Les grands principes du RIFSEEP

- Le RIFSEEP :
 - simplifie le paysage indemnitaire (1700 RI recensés dans la FPE)
 - généralise un dispositif inter-corps et inter-fonctions publiques
 - favorise la mobilité et renforce la cohérence interministérielle
- Ce régime indemnitaire se compose :
 - de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : mensuelle
 - d'un complément indemnitaire annuel (CIA) : annuel
- Le RIFSEEP est exclusif de tout autre RI de même nature, à l'exception :
 - des dispositifs d'intéressement collectif
 - de ceux compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA par ex.)
 - des sujétions liées à la durée du travail (astreintes, travail de nuit ou jours fériés notamment)
 - de l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement)

Les dispositions réglementaires

- Textes de référence :
 - décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, applicable de plein droit à certains corps de fonctionnaires, à compter du 1^{er} juillet 2015 et à l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat à compter du 1^{er} janvier 2017
 - arrêté du 20 mai 2014 : fixe les groupes de fonctions et les plafonds pour les adjoints administratifs
 - circulaire DGAFP du 5 décembre 2014
- Nombre limité de groupes de fonctions, fixés selon 3 critères :
 - les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
 - la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification
 - les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste
- Chaque grade → montant de base d'IFSE
- Chaque groupe de fonctions → plafond d'IFSE et de CIA

Le déploiement du RIFSEEP

Le RIFSEEP doit s'appliquer le 1^{er} juin 2015 :

- Aux adjoints administratifs et aux adjoints techniques
- Aux secrétaires administratifs
- Aux assistants et conseillers techniques de service social
- Aux attachés d'administrations
- Aux administrateurs civils

Et au plus tard le 1^{er} janvier 2017 à l'ensemble des fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984

Echéancier

- Le schéma ministériel d'adhésion : fin mars
- Publication des textes applicables aux corps interministériels après transmission par les ministères des modalités d'adhésion de ces corps
- Passage en CTM prévu au mois de juin

Modalités de reclassement

Classement des agents dans les groupes de fonctions :

- Selon le poste occupé
- En tenant compte de l'expérience et de l'expertise
- En cohérence avec le grade

Groupe 1 : postes comportant le plus de responsabilités ou dont les fonctions sont les plus complexes et/ou exigeantes

Dernier groupe : fonctions les moins exposées

Champ d'application

Primes intégrées obligatoirement :

- 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 missions des préfectures
- L'indemnité de polyvalence
- L'allocation complémentaire de fonctions
- La prime d'activité et l'indemnité de sujétion
- Les primes de même nature

Dispositif de bascule au RIFSEEP 1/2

- Article 6 du décret : chaque agent conserve le montant indemnitaire mensuel perçu
- A l'exception de tout versement à caractère exceptionnel
- Jusqu'à la date du prochain changement de fonctions
- Sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise

Dispositif de bascule au RIFSEEP 2/2

- Classement des agents entrés en cours d'année au Ministère de l'Intérieur par voie de concours :
 - dernier groupe de fonctions de leur corps
 - avec le socle indemnitaire de ce groupe (TMO ou PFR moyen des catégories concernées)

Modalités de gestion 1/2

- Révision de l'IFSE :
 - A minima tous les 4 ans en l'absence de changement de poste
 - En cas de mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions
 - En cas de mobilité vers un groupe de fonctions supérieur
 - En cas de changement de grade
- Pas de revalorisation automatique sauf pour le changement de grade

Modalités de gestion 2/2

- Revalorisation suivant un pourcentage fixe ou variable du socle indemnitaire du groupe de fonctions d'appartenance
- Revalorisation conditionnée à :
 - L'élargissement des compétences et des savoirs
 - La prise de fonctions plus complexes et/ou exposées
 - Des sujétions nouvelles

En tenant compte des contraintes budgétaires des programmes