

✓ Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Le **R**égime **I**ndemnitare tenant compte des **F**onctions, des **S**ujétions, de l'**E**xpertise et de l'**E**ngagement **P**rofessionnel est créé par le décret du 20 mai 2014. Sa mise en place est précisée pour l'ensemble de la fonction publique d'Etat par une circulaire interministérielle datant du 5 décembre 2014.

L'instruction ministérielle N° DRH/SPGRH/2024/7 du 17/05/2024 précise les nouvelles modalités au sein des ministères sociaux (MSO).

La présente note a pour objet de réaliser une synthèse des éléments contenus dans l'ensemble de ce corpus de texte, avec une attention particulière pour les corps des personnels de la filière santé-environnement.

✓ Principes généraux du RIFSEEP

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire qui se compose de deux indemnités distinctes : l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA). L'IFSE est une indemnité qui repose sur des critères professionnels formalisés et liés aux fonctions et sur l'expérience professionnelle de chaque agent. Le CIA tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir.

• Les groupes de fonctions

Chaque fonction occupée par un agent du ministère des affaires sociales est ainsi classée au sein de groupes de fonctions, selon divers critères préalablement définis :

- L'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception,
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'appartenance à un groupe de fonctions fait l'objet d'une notification individuelle.

Pour chaque corps de la filière santé-environnement est déterminé un nombre de groupes de fonctions au sein desquels les postes des agents doivent être classés.

• Socles et plafonds des groupes

Les plafonds indemnitaires réglementaires (IFSE et CIA) sont pour chaque groupe déterminés et fixés par arrêté. Au sein de ces arrêtés sont fixés également les montants minimaux annuels de l'IFSE par emploi et grade.

Un socle de gestion par groupe est ensuite défini, il est égal au montant minimum de l'IFSE garanti à l'agent lorsqu'il est affecté sur un poste appartenant au groupe considéré. Les agents recrutés suite à la réussite à un concours bénéficient du socle indemnitaire du groupe de fonctions dans lequel ils sont classés. Toutefois, au sein d'un même groupe de fonctions, les agents peuvent percevoir un montant d'IFSE distinct les uns des autres, reflet de la diversité de leurs parcours et carrière.

Le plafond défini pour chaque groupe ne peut, quant à lui, être dépassé.

• Maintien du régime indemnitaire antérieur

L'article 6 du décret n°2014-513 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Ce montant comprend les primes et indemnités versées au fonctionnaire au titre de son grade et des fonctions qu'il exerce, ainsi que la manière de servir lorsqu'elle se traduit par une valorisation des primes mensuelles de l'agent. Il n'intègre pas les primes exceptionnelles et les reliquats de fin d'année, ainsi que toute indemnité à caractère non reconductible.

Lorsque le montant de ces attributions dépasse le plafond réglementaire de l'IFSE du groupe de fonctions dans lequel l'agent est classé, la partie correspondant au dépassement du plafond lui est garantie jusqu'à ce qu'il change de fonction.

✓ Application du RIFSEEP

• Classement dans les groupes

Les agents sont classés au regard des fonctions qu'ils exercent, telles que définies dans leur fiche de poste, selon la cartographie déterminée pour leur corps.

Les groupes de fonctions sont déterminés par corps et ne sont pas nécessairement liés au grade de l'agent. Une même fonction peut en effet être occupée par des agents du même corps mais de grades différents.

• Information des agents classés

Une fois le classement effectué, chaque responsable hiérarchique notifie par écrit à chaque agent le groupe de fonctions dans lequel il est classé. Cette notification précise le montant mensuel de son IFSE.

Les agents doivent également être informés, par notification écrite, de la revalorisation de l'IFSE dont ils bénéficient en application de la présente note, ainsi que du CIA qui leur est attribué.

Ils sont informés, dans les mêmes conditions, de tout changement de leur IFSE (classement ou montant).

La notification écrite mentionne les délais et voies de recours ouverts à l'agent (1).

• Revalorisation de l'IFSE (2)

Le montant de l'IFSE peut être revu à la hausse à différentes occasions :

- **Mobilité sur une fonction appartenant à un groupe de fonction supérieur** : valorisation automatique à compter de la date de nouvelle affectation, selon un barème défini par corps, sous réserve que l'agent totalise une durée d'au moins trois années de service sur la précédente fonction occupée (3). Cette condition de 3 années n'est pas nécessaire en cas de restructuration de service ou en cas de changement de grade, lorsque la mobilité est imposée par ce changement de grade.
- **Mobilité au sein d'un groupe** : valorisation automatique à compter de la date de nouvelle affectation, selon un barème défini par corps, sous réserve que l'agent totalise une durée d'au moins trois années de service sur la précédente fonction occupée (4). Cette condition de 3 années n'est pas nécessaire en cas de changement de grade lorsque la mobilité est imposée par ce changement de grade.
- **Changement de grade suite à une promotion (changement de grade)** : valorisation automatique selon un barème défini par corps. Il n'a pas d'incidence sur le classement dans les groupes de fonction si l'agent n'effectue aucune mobilité.
- **Changement de corps** : Valorisation de la mobilité (d'une valeur égale à celle dans le nouveau corps) si changement de fonctions, sans que soit applicable la condition d'occupation du précédent poste de 3 ans. L'agent bénéficie en outre au minimum du socle de gestion du groupe de fonction dans lequel son emploi est reclassé (s'il est supérieur au montant de son IFSE revalorisée).
- **Réexamen triennal** : réexamen du montant de l'IFSE au moins tous les 3 ans en l'absence de changement de fonction, pour tenir compte de l'expérience acquise. Ce réexamen peut conduire uniquement à un maintien ou une augmentation de l'IFSE.

(1) La contestation du montant alloué ou du classement dans un groupe de fonctions à titre individuel peut faire l'objet d'un recours gracieux devant l'autorité administrative qui a pris la décision ou d'un recours hiérarchique auprès du ministre, dans un délai de deux mois suivant sa notification. Un recours contentieux devant la juridiction administrative compétente peut être déposé dans le délai de deux mois suivant la notification du montant alloué ou du classement dans le groupe de fonction, ou d'une décision de rejet suite à un recours gracieux ou hiérarchique.

(2) Dans l'hypothèse d'un changement de fonction entraînant une mobilité vers un groupe inférieur, le montant de l'IFSE est conservé dans la limite du plafond réglementaire du groupe d'accueil.

(3) Sont pris en compte pour calculer la durée de trois années, tous les congés de la position d'activité, à l'exception du congé de longue durée

(4) Sont pris en compte pour calculer la durée de trois années, tous les congés de la position d'activité, à l'exception du congé de longue durée

- **Mise en place du CIA**

L'article 4 du décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel (CIA), en une ou deux fractions, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents : investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, sens du service public, capacité à travailler en équipe et contribution au collectif de travail (5).

A ce titre, une enveloppe globale permettant l'alimentation du CIA est déterminée pour chaque service (ou direction ou entité). Les modalités d'attribution du CIA sont définies par chaque service dans le respect des principes généraux définis dans les instructions ministérielles.

Un plafond de montant du CIA est défini par arrêté pour chaque groupe. Il n'existe pas de plancher, le CIA attribué pouvant alors être nul.

Le CIA a un caractère non-reconductible. Il est donc à redéfinir chaque année.

(5) Pourront également être pris en compte la réalisation d'intérim, la prise en charge de missions supplémentaires comme par exemple l'exercice de la mission de maître d'apprentissage.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service pourra également être pris en considération.