



ASSOCIATION  
DES MAIRES  
DU NORD



# *Fiche info*

---

## **Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale (R.I.F.S.E.E.P.)**

### ➤ Le principe du R.I.F.S.E.E.P.

En application du principe de parité, le nouveau régime indemnitaire est mis en place progressivement dans les collectivités territoriales.

Toutefois, celles-ci sont libres d'instituer ou non ce nouveau régime indemnitaire en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Seule l'assemblée délibérante de chaque collectivité est compétente pour instituer par délibération le régime indemnitaire de ses agents dès lors que les cadres d'emplois sont éligibles au R.I.F.S.E.E.P.

Les collectivités doivent attendre la parution des arrêtés ministériels des corps de référence pour mettre en œuvre ce régime indemnitaire.

Dès parution de ces arrêtés ministériels, elles doivent délibérer dans un délai raisonnable pour transposer le R.I.F.S.E.E.P. à leur personnel.

→ **Principaux cadres d'emplois éligibles** : *Administrateurs territoriaux, attachés territoriaux, secrétaires de mairie, conseillers territoriaux socio-éducatifs, conservateurs territoriaux du patrimoine, rédacteurs territoriaux, assistants territoriaux socio-éducatifs, éducateurs territoriaux des A.P.S., animateurs territoriaux, adjoints administratifs territoriaux, agents de maîtrise territoriaux, adjoints techniques territoriaux, agents sociaux territoriaux, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, adjoints territoriaux du patrimoine, opérateurs territoriaux des APS et adjoints territoriaux d'animation.*

Cette délibération devra préciser les bénéficiaires, la nature (intitulé de la prime), les conditions d'attribution (les critères de modulation individuelle) et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires territoriaux dans la limite du respect du principe de parité.

**Elle devra être soumise au préalable à l'avis du comité technique compétent.**

Enfin, l'autorité territoriale détermine, par arrêté notifié à l'agent, le taux ou le montant individuel au vu des critères et des conditions fixés dans la délibération.

➤ **Le R.I.F.S.E.E.P. est composé de deux parts**

Le régime indemnitaire est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Au vu de la circulaire ministérielle de la DGCL et de la DGFIP en date du 03/04/2017, les collectivités ont l'obligation de délibérer sur les deux parts du R.I.F.S.E.E.P.

En revanche, le C.I.A. pourra ne pas être versé individuellement à un agent compte tenu de sa valeur professionnelle.

❶ **L'I.F.S.E.**

Son montant est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- 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.

Les arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions par corps (cadres d'emplois pour la FPT).

Ces arrêtés prévoient également les montants maxima (plafonds) afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maxima (plafonds) applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service,

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus lourds.

Concrètement, la collectivité pourrait répartir les postes par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste. Cette répartition se fera sans distinction des grades et de la filière des agents.

❷ **Le C.I.A.** tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.

La circulaire ministérielle en date du 05/12/2014 précise que seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- la connaissance de son domaine d'intervention,

- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

☞ *Pour toute d'information complémentaire, consulter le CDG-2016-1 sur notre site Internet.*