

Le RIFSEEP

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions,
de l'expertise et de l'engagement professionnel

Secrétariat général – Direction des ressources humaines



Sommaire

1) Objectifs des groupes de travail des 22 et 29 septembre 2015

2) Rappel de l'existant

3) Les principes du RIFSEEP

4) La transposition de l'ancien dispositif dans le nouveau régime indemnitaire

4-1) La cartographie et le classement dans les groupes

4-2) La modulation de l'IFSE

4-3) Le reliquat indemnitaire de fin d'année et le CIA

5) Les chantiers à venir



1) Objectifs des groupes de travail des 22 et 29 septembre 2015

- Deux groupes de travail:
 - 22 septembre : concertation avec les OS siégeant aux CAPA ATSS sous la forme d'un GT respectant la représentativité de chacun;
 - 29 septembre : concertation avec les OS siégeant au CTA sous la forme d'un second GT respectant la représentativité de cette instance.

 - Un double objectif:
 - Définir académiquement un classement des postes occupés dans la cartographie des groupes de fonctions définis au niveau ministériel ([confer pièce jointe](#));
 - Définit des critères de modulation de l'IFSE.
- > avis du CTA sur le classement des postes dans les groupes de fonctions et les voies de modulations de l'IFSE.



2) Rappel de l'existant

- La PFR était composée d'une part F et d'une part R, chacune de ces parts étant affectées d'un coefficient prenant en compte le poste, le corps et le grade de l'agent (pour les agents de catégories A et B).
- La PFR reposait sur un système de cotation de postes très fin .
- A la suite du CTP de mars 2010, les mesures suivantes ont été arrêtées dans l'académie de Paris:
 - Catégories A
 - Catégories B
 - Catégories C

Synthèse des mesures



3) Les principes du RIFSEEP

- Le 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 a été publié au Journal Officiel du 22 mai 2014

- Le RIFSEEP a vocation à se substituer à la PFR et aux autres indemnités en vigueur, en favorisant l'émergence d'un cadre de gestion unifié .

Actuellement comme vu en partie précédemment:

*A et B administratifs = **PFR** / C administratifs = **IAT***

*A et B INFENES et ASS = **IFTS***

*Médecins de l'éducation nationale = **Indemnité de sujétions spéciales***



3) Les principes du RIFSEEP

■ Corps et emplois qui vont adhérer

- Les corps des filières administrative, technique, sociale, de santé, recherche et formation ainsi que des bibliothèques.
- La majorité des statuts d'emploi .

■ Corps proposés à l'exemption

- Les personnels enseignants, d'éducation, d'orientation et les personnels enseignants chercheurs relevant du MENESR.
- Les personnels de direction, IEN, IA-IPR.
- Les agents comptables d'EPSCP et des CROUS.



3) Les principes du RIFSEEP

Calendrier d'adhésion

- **1er juillet 2015:** administrateurs civils

- **1^{er} septembre 2015:** AAE, SAENES, ADJAENES

- **1^{er} janvier 2016:**
 - ↳ filières sociale et de santé
 - ↳ filières ITRF et ITA
 - ↳ IGAENR et IGEN
 - ↳ Emplois fonctionnels

- **1er janvier 2017:**
 - ↳ filière des bibliothèques
 - ↳ autres emplois fonctionnels ministériels



3) Les principes du RIFSEEP

- Le déploiement du RIFSEEP sera effectué à **moyens budgétaires constants**.
- Le montant indemnitaire servi aux agents lors du passage au nouveau régime indemnitaire garantira **le maintien de leur attribution antérieure** (hors versement exceptionnel). Les agents ne verront donc pas leur régime indemnitaire baisser lors du passage au RIFSEEP.
- Le RIFSEEP se décompose en deux parties:
 - ↳ l'**IFSE (Indemnité de Sujétions, de Fonctions et d'Expertise)** qui correspond à l'absorption des parts F et R (hors versements exceptionnels) de l'actuelle PFR.
 - ↳ le **CIA (Complément Indemnitaire Annuel)** qui est facultatif.

Ces deux parties sont bien évidemment cumulatives mais diffèrent dans leurs modalités de versement :

- l'IFSE est l'indemnité principale ; elle sera versée mensuellement.
- le complément indemnitaire annuel (CIA) sera, quant à lui, versé en une ou deux fractions annuelles. En outre, son caractère facultatif doit être souligné. Il s'agit là d'une souplesse supplémentaire qui permet à ce nouveau dispositif de s'adapter aux spécificités statutaires des différents corps et emplois.



4) La transposition de l'ancien dispositif dans le nouveau régime indemnitaire

4-1) La cartographie et le classement dans les groupes

- Cartographie des groupes de fonctions selon les corps: exemple de la filière administrative

Attachés d'administration de l'Etat (AAE): 4 groupes de fonctions

Secrétaires administratifs: 3 groupes de fonctions

Adjointes administratifs: 2 groupes de fonctions

- Chaque groupe est affecté :
 - ⇒ d'un montant plancher et plafond d'IFSE
 - ⇒ d'un montant maximum annuel de CIA



4) La transposition de l'ancien dispositif dans le nouveau régime indemnitaire

4-1) La cartographie et le classement dans les groupes

- **Le groupe de fonctions** constitue la donnée de référence du nouveau dispositif indemnitaire.

Chaque poste de travail sera versé dans un groupe de fonctions qui correspondra à un corps et à une plage indemnitaire .



4) La transposition de l'ancien dispositif dans le nouveau régime indemnitaire

4-2) La modulation de l'IFSE

- en cas de changement de grade (revalorisation automatique)
- en cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions supérieur (revalorisation automatique)
- en cas de changement de fonctions au sein d'un même groupe (réexamen sans revalorisation automatique)
- en cas de changement de fonctions vers un groupe inférieur (réexamen au cas par cas, sans dévalorisation automatique)
- en l'absence de changement de fonctions (prise en compte de l'expérience professionnelle), réexamen tous les 3 ans (réexamen sans revalorisation automatique)

Nota bene: Les académies sont dans l'attente de plus amples instructions ministérielles sur les modalités concrètes de modulation de l'IFSE



4) La transposition de l'ancien dispositif dans le nouveau régime indemnitaire

4-3) Le reliquat indemnitaire de fin d'année et le CIA

■ Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

- Facultatif, il est destiné à récompenser l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel. Il ne s'agit pas de favoriser la concurrence entre les agents mais bien de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir. L'appréciation de cette dernière pourra se fonder sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce, principalement pour les agents relevant de la catégorie A.
- Plus généralement, 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 part du CIA dans l'attribution indemnitaire globale d'un agent est contingentée:

Catégorie A: 15% Catégorie B: 12% Catégorie C: 10%



4) La transposition de l'ancien dispositif dans le nouveau régime indemnitaire

4-3) Le reliquat indemnitaire de fin d'année et le CIA

■ Le reliquat indemnitaire de fin d'année

Situation dans l'académie de Paris année civile 2014 :

- 500 euros pour les catégories B et C;
- 700 euros pour les catégories A.

Exemple IAT d'un ADJAENES 2C:

2456 euros = montant IFSE + 500 euros = 2956 euros

Or, le reliquat de fin d'année (CIA en mode RIFSEEP) ne doit pas dépasser 295 euros (10% du total IFSE + CIA).

Conclusion: il sera donc nécessaire d'intégrer dans l'IFSE annuelle une partie du reliquat de fin d'année afin de ne pas dépasser le plafond annuel de CIA .



5) Les chantiers à venir

↳ DGRH, DAF et DNE travaillent à la mise à jour des bases informatiques de gestion.

A ce jour, les groupes de fonctions ne peuvent pas être paramétrés dans Agora et interviendront certainement postérieurement à l'adhésion des premiers corps.

↳ élaboration d'un cadrage national concernant les hypothèses de modulation de l'IFSE.

↳ préparation d'une circulaire ministérielle actuellement en projet.