

**Le RIFSEEP se compose de deux indemnités : IFSE ET CIA**

- **IFSE** : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, assise sur les fonctions exercées, versée mensuellement.
- **CIA** : Complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif, il qui fait l'objet d'un seul versement annuel.

**Groupes de fonctions : à l'éducation nationale, la cartographie retient**

- 2 groupes pour les agents de la catégorie C
- 3 groupes pour les agents de la catégorie B
- 4 groupes pour les agents de la catégorie A

**Trois types de critères professionnels ont été retenus pour la répartition des fonctions-types au sein des groupes de fonctions**

- l'encadrement, la coordination ou la conception,
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification,
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste

**Le montant maximal de ce Complément Indemnitaire Annuel ne peut pas excéder :**

- 10 % du plafond global du RIFSEEP en catégorie C
- 12 % du plafond global du RIFSEEP en catégorie B
- 15 % du plafond global du RIFSEEP en catégorie A

**NBI - Que devient la nouvelle bonification indiciaire dans le cadre du RIFSEEP ?**

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) ne peut être assimilée à une prime. Son intégration dans le RIFSEEP n'est donc pas automatique. Elle est décidée corps par corps par ministère.

**PENSION DE RETRAITE**

Comme c'était déjà le cas avant la mise en place du RIFSEEP, seul le traitement indiciaire (c'est-à-dire l'indice multiplié par la valeur du point fonction publique), fait l'objet de cotisations pour la pension de retraite principale. En revanche, la cotisation au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) repose sur une part des primes et indemnités dont le RIFSEEP.

**TEMPS PARTIEL**

Le montant du RIFSEEP est versé au prorata de la quotité de travail de l'agent.

Ex : Un agent à temps plein perçoit 6000 euros par an au titre de l'IFSE, à 50% elle sera de 3000 euros.

**ARRET MALADIE**

Les règles d'abattement en cas de maladie, qui sont fixées par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et précisées par la circulaire du 22 mars 2011, s'appliquent à tous les régimes indemnитaires dont le RIFSEEP. Les règles actuelles restent inchangées

(Circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés).

## **EVOLUTION DU RIFSEEP : faut-il changer de fonctions pour que le montant d'IFSE évolue ?**

L'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen dans plusieurs cas de figure : en cas de changement de groupe de fonctions, de changement de grade

- ↳ en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions ;
- ↳ en l'absence de changement de fonctions, a minima tous les 4 ans, pour tenir compte de l'expérience professionnelle (approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, des savoirs techniques, diversification des compétences, prise de nouvelles responsabilités...)

## **en cas de MUTATION**

Chaque ministère définit ses propres règles dans le cadre interministériel suivant : en cas de changement de fonctions, que l'on change de groupe ou non, l'IFSE est systématiquement réexamnée.

Toutefois, si à l'occasion d'un changement de poste, un agent passe, par exemple, du groupe 2 au groupe 3, cela ne signifie pas nécessairement que le montant de son IFSE diminue car son expérience professionnelle est prise en compte : approfondissement des savoir-faire, diversification des compétences pratiques etc.

## **Indemnités intégrées dans l'IFSE :**

- ✗ Indemnité d'administration et de technicité, indemnité de gestion
- ✗ Prime de fonctions et de résultats
- ✗ Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- ✗ Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- ✗ Prime de fonctions informatiques

## **Indemnités cumulables avec l'IFSE :**

- ✗ Indemnité de caisse et de responsabilité
- ✗ Indemnité de responsabilité aux agents comptables de certains établissements d'enseignement (mutualisation paye des assistants d'éducation ou des contrats uniques d'insertion).
- ✗ Rétribution des comptables commis d'office

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable, avec certaines primes, par exemple :

- ✗ les primes d'intérressement collectif,
- ✗ les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat),
- ✗ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- ✗ les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes),
- ✗ l'indemnisation des activités de formation et de recrutement,
- ✗ les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (ex : prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire).

## **VOIES DE RE COURS pour contester le classement dans un groupe de fonctions ou le montant de mon complément indemnitaire.**

Comme pour tous les dispositifs indemnitaire, les deux voies de recours classiques que sont le recours gracieux (auprès du chef de service des ressources humaines) et le recours contentieux (auprès du tribunal administratif compétent) peuvent être mise en œuvre dans le cadre du RIFSEEP

**Pour le Sgen-CFDT, nous demandons dans les bilans sociaux présentés en comité technique, des tableaux détaillés de l'évolution du Rifseep, par filière, par groupe et par type de personnel.**

