

**Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

***Mise en œuvre aux MEDDE/MLET***

Le RIFSEEP comprend deux parts (article 1 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Cette indemnité permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels et doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences. Elle repose sur une formalisation précise de critères professionnels (le décret en retient trois : pilotage/encadrement, technicité/expertise/expérience et sujétions/exposition) et la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent
- un complément indemnitaire annuel (CIA). Cette indemnité est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent

D'un point de vue technique :

- l'IFSE est versée mensuellement (article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). Un socle indemnitaire est fixé, par corps ou groupe de corps, pour chaque groupe de fonctions. Ce socle indemnitaire est versé aux agents du corps concerné qui débutent, selon le cas, dans le corps ou la fonction. Le montant versé évolue, ensuite, selon des dispositions à définir, en fonction de l'expérience professionnelle (l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précise les moments de la carrière où cet examen est fait). Concrètement, le socle indemnitaire est affecté d'un coefficient multiplicateur.
- le CIA fait l'objet d'un versement annuel (une ou deux fractions) non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre (article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). Cette indemnité fera l'objet de règles d'harmonisation de façon à maîtriser l'impact budgétaire.

- le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature (article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à être fondues dans son assiette peuvent être interministérielles (IFTS, Prime de rendement, IFR, PFR, prime de fonctions informatiques...) ou ministérielles (indemnité de polyvalence, prime d'activité ...). Les exceptions à cette règle doivent être limitées et répondre à des problématiques spécifiques.
- en revanche, le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec l'indemnisation des dépenses engagées (frais de déplacement), les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA) et les sujétions directement liées à la durée du travail (astreintes, IHTS ...)

- lors de la 1<sup>ère</sup> application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées, au grade détenu et aux résultats est conservé au titre du RIFSEEP, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.