



FICHE TECHNIQUE

Valorisation de l'expérience professionnelle dans l'IFSE

Une méthode de progression lisible et anticipable

POURQUOI PARLER DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DANS L'IFSE ?

Le RIFSEEP prévoit que l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) ne dépend pas uniquement du poste occupé.

La réglementation prévoit également la prise en compte :

- de l'expérience professionnelle acquise ;
- de l'évolution des compétences ;
- de la maîtrise progressive des missions.

Cette reconnaissance peut être intégrée dans les politiques indemnitaires locales à travers un mécanisme de réévaluation périodique.

CE QUE DIT LA RÉGLEMENTATION

Le décret RIFSEEP

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit que l'IFSE prend en compte :

« les fonctions exercées et l'expérience professionnelle acquise par les agents ».

Le texte impose également un réexamen de l'IFSE :

- lors d'un changement de fonctions ;
- lors d'un changement de grade ;
- au minimum tous les 4 ans.

Source :

- Décret n°2014-513 du 20 mai 2014
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028933940/>

COMMENT PEUT ÊTRE APPRÉCIÉE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ?

La circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 précise que l'expérience professionnelle peut être appréciée notamment à travers :

- l'approfondissement des savoirs techniques ;
- l'autonomie dans les missions ;
- la polyvalence ;
- la gestion de situations complexes ;
- la transmission des connaissances ;
- l'élargissement des compétences.

La circulaire distingue clairement :

- l'expérience professionnelle ;
- et la simple ancienneté administrative.

Source :

- Circulaire NOR RDFS1427139C du 5 décembre 2014
<https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/39003/>

PDF officiel :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/Textes%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence/2014/C_20141205_0001.pdf

UNE MÉTHODE POSSIBLE DE VALORISATION

Certaines collectivités réfléchissent à des mécanismes permettant :

- de rendre la progression plus lisible ;
- d'anticiper les impacts budgétaires ;
- de structurer les réexamens quadriennaux.

LE PRINCIPE

Le mécanisme repose sur :

- une progression annuelle théorique ;
- cumulable dans le temps ;
- avec une mise en paiement lors du réexamen obligatoire de l'IFSE tous les 4 ans.

EXEMPLE DE FONCTIONNEMENT

Hypothèse

- IFSE liée à l'expérience professionnelle : 400 €
- Progression annuelle retenue : +2 %

Année Progression cumulée

Année 1 +2 %

Année 2 +4 %

Année 3 +6 %

Année 4 +8 %

Lors du réexamen quadriennal :

- la revalorisation appliquée serait de +8 %.

LES OBJECTIFS D'UNE TELLE MÉTHODE

Donner de la visibilité aux agents

Le système permet :

- de mieux comprendre les évolutions possibles ;
- d'identifier les critères de progression ;
- de valoriser les compétences acquises.

Structurer les réexamens IFSE

Le réexamen quadriennal devient :

- un temps d'évaluation des compétences développées ;
- un outil de suivi des parcours professionnels ;
- un levier de reconnaissance de l'expertise.

Faciliter l'anticipation budgétaire

Le mécanisme permet aux collectivités :

- de programmer les évolutions ;
 - de provisionner progressivement les montants ;
 - de lisser l'impact financier dans le temps.
-

POINT D'ATTENTION

La réglementation précise que :

- l'expérience professionnelle ne doit pas être assimilée à une simple ancienneté automatique ;
- la progression doit être liée aux compétences réellement acquises.

Les critères retenus peuvent donc s'appuyer sur :

- les formations suivies ;
 - l'élargissement des missions ;
 - la technicité ;
 - l'autonomie ;
 - la polyvalence ;
 - le tutorat ;
 - les responsabilités exercées.
-

EXEMPLES DE CRITÈRES POUVANT ÊTRE UTILISÉS

Compétences techniques

- maîtrise d'outils spécifiques ;
- expertise réglementaire ;
- technicité particulière.

Évolution professionnelle

- nouvelles missions ;
- diversification des activités ;
- gestion de projets.

Transmission des savoirs

- tutorat ;
- accompagnement des nouveaux agents ;
- partage d'expérience.

Autonomie

- gestion de dossiers complexes ;
 - capacité d’initiative ;
 - organisation du travail.
-

UNE DÉMARCHE QUI DOIT ÊTRE DISCUTÉE EN CST

Le Comité Social Territorial doit être associé :

- à la définition des critères ;
 - au suivi des dispositifs ;
 - à l’analyse des impacts RH et budgétaires ;
 - à l’évaluation des pratiques indemnitaires.
-

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014

RIFSEEP – IFSE

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028933940/>

Circulaire NOR RDF1427139C du 5 décembre 2014

<https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/39003/>

Décret n°91-875 du 6 septembre 1991

Fonction publique territoriale

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000721453/>