



## **NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

### **REFERENCES PRINCIPALES**

- Loi n° 83-634 du 13/07/1983 (article 20) et loi n° 84-53 du 26/01/1984 (articles 87, 88 et 111) ;
- Décret n° 2014-513 du 20/05/2014 modifié par le décret n° 2015-661 du 10/06/2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat ;
- Circulaire du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- Circulaire DGCL / DGFP du 03/04/2017
- Décret n° 91-875 du 6/09/1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 ;
- Arrêté du 27/08/2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513.

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est introduit dans la fonction publique d'Etat (FPE) par le décret n° 2014-513 du 20/05/2014. Les divers régimes indemnitaires existants au sein de cette fonction publique sont donc appelés à disparaître (sauf exception fixée par arrêté du 27/08/2015). Les dispositifs réglementaires de la prime de fonctions et de résultats (PFR) et de l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP) sont abrogés.

Compte tenu du principe de parité avec la FPE qui est rappelé en préambule de cette note technique, les collectivités territoriales vont être amenées à conduire une réflexion globale sur l'ensemble des postes et des agents pour mettre en œuvre ce nouveau dispositif en application du décret du 06/09/1991 et ceci au fur et à mesure de la publication des textes.

En effet, à son achèvement, le RIFSEEP constituera un régime indemnitaire commun à chaque cadre d'emplois et filières sauf exception.

### **RAPPEL DU PRINCIPE DE PARITE AVEC LA FPE POUR L'APPLICATION DU RIFSEEP A LA FPT**

L'article 88 de la loi n° 84-53 précise que «l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat...».

Le régime indemnitaire de la Fonction Publique Territoriale (FPT) est donc un système créé par référence aux services de l'Etat et non un système indemnitaire propre aux fonctionnaires territoriaux.

C'est pourquoi, au nom de ce **principe de parité**, les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sont concernés **dès que le corps équivalent de l'Etat est rendu éligible au RIFSEEP** (soit au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels correspondants, voir l'annexe ci-jointe récapitulant les cadres d'emplois visés à ce jour).

On peut cependant noter des **exceptions à ce principe** pour les personnels de police municipale, les gardes champêtres ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels non concernés par le RIFSEEP en l'absence de corps équivalents dans la FPE (ceux-ci relèvent de régimes indemnitaires spécifiques).

## **RAPPEL DU PRINCIPE DE LIBRE ADMINISTRATION DES COLLECTIVITES POUR LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP**

Il appartient à l'**organe délibérant** de la collectivité de fixer localement le régime indemnitaire (dans la limite des régimes dont bénéficient les différents services de l'État). Cependant, celui-ci est libre d'établir ou de ne pas établir de régime indemnitaire compte tenu de son caractère facultatif.

Si l'organe délibérant décide de mettre en place un régime indemnitaire, le décret n° 91-875 prévoit qu'il doit fixer la nature des primes et indemnités, leurs conditions d'attribution et leur taux moyen.

Celui-ci doit se conformer aux textes de l'État pour les bénéficiaires des indemnités et pour les montants plafonds mais reste libre d'adopter des taux inférieurs à ceux prévus par ces textes. Il ne peut pas créer une prime sans texte (article 20 de la loi n° 83-634) mais peut instaurer un régime original qui ne soit pas strictement identique à celui des corps de référence de l'État. Il peut aussi décider de la périodicité du versement.

Le **comité technique (CT)** doit être consulté pour émettre un avis sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et des critères de répartition y afférents. La saisie de cette instance pourra être effectuée avec l'envoi, pour avis, **du projet de délibération correspondant**.

Enfin, il revient à l'**autorité territoriale** de fixer le taux ou le montant individuel applicable à chaque agent sur le fondement de la délibération (par arrêté individuel).

### **LES BENEFICIAIRES DU RIFSEEP**

Tous les agents dont les postes ont été créés par une délibération peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire (**stagiaires, titulaires, agents contractuels de droit public en CDD ou en CDI**).

La délibération de l'organe délibérant instituant le RIFSEEP doit préciser ses bénéficiaires et plus particulièrement son extension aux contractuels.

Pour la fonction publique territoriale, en vertu du principe d'équivalence établi au regard des corps équivalents de l'Etat prévus par le décret n° 91-875 du 06/09/1991, sont actuellement concernés les cadres d'emplois **listés en annexe**. En effet, à ce jour, tous les arrêtés pris pour application du RIFSEEP ne sont pas encore publiés.

### **PRESENTATION DU RIFSEEP**

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux indemnités distinctes :

- ⇒ une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (**indemnité principale fixe du dispositif**) ;
- ⇒ un complément indemnitaire annuel (**CIA**) tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir et qui, de ce fait, n'a pas vocation à être reconduit automatiquement tous les ans pour un même montant (**indemnité facultative à titre individuel**).

**Les montants maxima annuels** des deux parts sont indiqués **en annexe** (des montants plafonds spécifiques pour les agents dotés d'un logement par nécessité absolue de service à titre gratuit y figurent).

## LA PART : IFSE

### L'application de L'IFSE dans la FPE

Pour la FPE, le décret n° 2014-513 indique que le montant de l'IFSE, versé mensuellement, est déterminé selon le **niveau de responsabilité et d'expertise** requis dans l'exercice des fonctions.

Il peut être tenu compte le cas échéant des résultats collectifs du service.

Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon **les critères suivants** (article 2 du décret n° 2014-513) :

- **les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**

*Exemples : responsabilité plus ou moins lourde en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi des dossiers stratégiques ou de conduite de projets... ;*

- **la technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**

*Exemples : maîtrise d'un logiciel, connaissance particulière basique, intermédiaire ou experte, habilitations réglementaires... ;*

- **les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**

*Exemples : exposition physique, horaires particuliers, responsabilité prononcée, lieu d'affectation, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile... ;*

La circulaire préconise **une répartition selon un nombre défini de groupe de fonctions** à savoir :

- **4 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C** (le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants pour chaque groupe de fonction).

Des montants maximaux sont fixés par arrêté ministériel pour chaque groupe de fonctions (**voir tableaux en annexe**).

L'IFSE fait l'objet d'un **réexamen** (article 3 décret n° 2014-513) :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions **et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;**
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de **l'expérience professionnelle**. La circulaire indique qu'elle **peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique** et précise qu'elle **doit être différenciée de l'ancienneté** qui se matérialise, elle, par les avancements d'échelon.

**L'expérience professionnelle**, critère individuel, ne doit pas être prise en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions mais **pourra influencer l'attribution du montant suivant un système de modulation non défini par le texte**.

## L'application de l'IFSE dans la FPT

En application du **principe de libre administration, l'organe délibérant peut**, pour mettre en place l'IFSE, après avis du CT:

- utiliser les critères du décret n° 2014-513 pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions ;
- suivre les préconisations de la circulaire du 5/12/2014 concernant le nombre de groupes sans que celui-ci ait vocation à s'imposer (il est cependant conseillé de respecter le nombre maximal suggéré pour retrouver la correspondance avec les montants plafonds applicables) ;
- en l'absence de définition réglementaire, envisager la mise en place de critères propres pour tenir compte **de l'expérience professionnelle** (en veillant à ne pas confondre avec la manière de servir relevant du CIA) ;  
*Exemples de ce qui peut être valorisé : la capacité à exploiter l'expérience acquise, le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste, la connaissance de l'environnement de travail, l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets, le tutorat, les formations suivies... ;*
- fixer des périodicités de versement et de révision différentes de celles prévues dans la FPE.

L'IFSE étant liée à l'exercice des fonctions, des modulations fondées sur l'absentéisme ou des sujétions particulières semblent également possibles.

En tout état de cause, une cotation des emplois est recommandée en s'appuyant sur l'organigramme et les fiches de postes.

## **LA PART : CIA**

### L'application du CIA dans la FPE.

Le complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel, de la manière de servir, et le cas échéant des résultats collectifs du service appréciés, entre autres, au moment de **l'entretien professionnel annuel** (article 4 du décret n° 2014-513).

La circulaire du 05/12/2014 précise que sont appréciés :

*«la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service».*

Le versement de ce complément est **facultatif à titre individuel**, il est versé annuellement, en une ou deux fractions, **non reconductible** automatiquement d'une année sur l'autre.

**Des montants maxima** sont fixés par arrêté ministériel **pour chaque groupe de fonctions.**

La même circulaire préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie C.

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre (*puisque elles découlent en partie de l'entretien professionnel*), peuvent être comprises **entre 0 et 100 %** du montant maximal.

## L'application du CIA dans la FPT

Les recommandations concernant les **pourcentages (IFSE / CIA)** ne concernent que les services de l'État.

En effet, l'article 88 de la loi n° 83-54 prévoit depuis le 22/04/2016 que l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune des deux parts et en fixe les critères sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'état.

**Les critères de versement** sont laissés à la libre appréciation des collectivités.

Toutefois, il conviendra de juger la manière de servir de l'agent en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel par le décret n° 2014-1526 du 16/12/2014 soit, en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité, sur des critères portant notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- le cas échéant, les résultats collectifs du service.

Dans ce cadre, les collectivités peuvent utiliser tout ou partie des critères qu'elles ont prévus pour l'entretien professionnel pour justifier ou moduler le montant du CIA.

Enfin, en application du principe de libre administration, **la collectivité peut choisir la périodicité de versement.**

## **LES REGLES DE CUMULS DU RIFSEEP**

### L'interdiction de cumul

⇒ **Sont à intégrer dans le RIFSEEP en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 complété par la circulaire ministérielle du 5/12/2014 et ne peuvent donc plus être versées :**

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- la prime de rendement ;
- la prime de fonctions et de résultats ;
- la prime de fonctions informatiques ;
- l'IAT et l'IEMP ;
- la première part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires.

### Dérogations à l'interdiction de cumul

⇒ **A contrario, les cumuls possibles, pour la FPE, sont fixés pour le moment par l'arrêté du 27/08/2015 et concernent :**

- l'indemnité compensant un travail de nuit ;
- l'indemnité pour travail le dimanche et des jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit...

Sont également **cumulables, par nature**, les frais de déplacement, les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant le pouvoir d'achat (GIPA), la NBI.

⇒ **Les avantages collectivement acquis au titre de l'article 111** de la loi n° 84-53 peuvent être conservés (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois).

### **LES MONTANTS INDIVIDUELS GARANTIS**

Dans la fonction publique de l'État est garanti le maintien du niveau indemnitaire perçu antérieurement par l'agent (article 6 du décret n° 2014-513). Cependant, compte tenu du principe de libre administration, cette disposition ne semble pas s'imposer à la FPT.

Si la collectivité souhaite mettre en œuvre cette clause, la délibération devra la mentionner.

### **LES REPERCUSSIONS DES ABSENCES SUR LE RIFSEEP**

#### **pour la FPE.**

Le décret n° 2010-997 du 26/08/2010 prévoit les conditions de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'état (principe du maintien dans les proportions du traitement pour les congés annuels, de maladie ordinaire, de congé pour accident de service ou de maladie professionnelle et de maternité, paternité ou adoption).

#### **pour la FPT.**

Les principes du décret n° 2010-997 du 26/08/2010 n'ont pas été transposés dans la FPT et aucune disposition du RIFSEEP ne fixe son sort en cas d'absence.

La poursuite du versement d'éléments de régime indemnitaire aux agents absents pour indisponibilité physique doit reposer sur les dispositions prévues par les textes ou, à défaut, **sur les dispositions de la délibération prise par l'organe délibérant** (fiche Bercy-Colloc-octobre 2010, maladie et régime indemnitaire).

Les collectivités peuvent prévoir le maintien du régime indemnitaire aux agents durant certains congés en s'appuyant sur les dispositions applicables à la FPE.

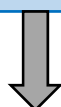
En revanche, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés de maternité, paternité ou pour adoption (5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984), sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Il semblerait possible également de s'inspirer de la circulaire ministérielle FPE concernant la PFR qui précise que la part liée à l'atteinte des résultats n'a pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

## SCHEMA RESUMANT LES DIFFERENTES ETAPES A RESPECTER POUR LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP

### ETAT DES LIEUX

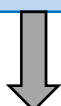
- ⇒ Faire l'inventaire du régime indemnitaire existant (recueil des délibérations)
- ⇒ Élaborer ou mettre à jour les outils (fiches de poste, organigrammes, supports de l'entretien professionnel)
- ⇒ Définir l'enveloppe budgétaire actuelle dédiée au Régime Indemnitaire



- ⇒ Classer les postes pour les répartir dans les groupes de fonctions (on peut s'appuyer sur les 3 critères professionnels décrits à l'article 2 du décret n° 2014-513)
  - les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
  - la technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
  - les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
- ⇒ Proposer des critères pour tenir compte de l'expérience professionnelle, pour moduler individuellement l'IFSE (absentéisme, sujétions particulières) et pour verser le CIA en fonction des résultats professionnels (les critères retenus pour l'entretien professionnel peuvent être utilisés)
- ⇒ Calcul de l'enveloppe budgétaire



- ⇒ Présenter le projet aux élus (établir un projet de délibération)
- ⇒ Informer le personnel



- ⇒ Mettre en œuvre le dispositif:
  - **soumettre le projet de délibération au C.T**
  - prendre la délibération de mise en œuvre
  - prendre les décisions individuelles d'attribution