

Le RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel



EN BREF

Références Juridiques :

- Loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 (article 88)
- Décret n°91-875 du 6 Septembre 1991
- Décret n°2014-513 du 20 Mai 2014 portant création d'un RIFSEEP de l'Etat
- Décret n°2015-661 du 10 Juin 2015 et
- Circulaire du 5 Décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP

- PRINCIPE -

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé a mis en place un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat.

Compte tenu du principe de parité en matière indemnitaire, **ce décret est transposable aux agents de la FPT**, au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'Etat correspondants.

- RAPPEL -

Le régime indemnitaire est gouverné par 2 principes essentiels :

Le principe de parité avec la Fonction Publique de l'Etat

En application des dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 précitée, l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ne peut instituer un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les agents de la Fonction Publique de l'Etat.

Le principe de libre administration des collectivités territoriales

En application de l'article 72 de la Constitution, les collectivités territoriales disposent de la faculté d'instaurer un régime indemnitaire pour leurs agents. (cf. articles 1 et 2 du décret n° 91-875 du 6 Septembre 1991 et article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le principe de l'UNSA Territoriaux :

Vous, représentants du personnel UNSA Territoriaux, vous serez amené(e) (ou l'étiez peut-être déjà !) à négocier ce nouveau régime indemnitaire dans votre collectivité/établissement public : **veillez à maintenir, au minimum, le montant du régime indemnitaire actuel des agents !**

- Calendrier d'application -

Application progressive dans la Fonction Publique Territoriale dans les conditions fixées par le **décret n° 91-875 du 6 septembre 1991** pour les équivalences de fonctions.

Il est applicable pour certains cadres d'emplois à compter du 1er janvier 2016 et pour l'ensemble à partir du 1er janvier 2017, selon le calendrier suivant :

- 1^{er} juillet 2015 : administrateurs territoriaux
- 1^{er} janvier 2016 : attachés, secrétaires de mairie, Rédacteurs, Adjoints administratifs, conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, agents sociaux, ATSEM, Educateurs des APS, Opérateurs des APS, animateurs, Adjoints d'animation
- 1^{er} janvier 2017 : tous les autres cadres d'emplois.

Sont exclus : les sapeurs pompiers professionnels et la police municipale.

- Bénéficiaires -

Peuvent percevoir le RIFSEEP au sein de la Fonction Publique Territoriale :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) ;
- les agents contractuels si la délibération le prévoit expressément.

Sont exclus :

- les agents recrutés pour un acte déterminé ;
- les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé relevant du droit privé (CAE, contrat d'avenir, apprenti...)

Le RIFSEEP comprend deux parties :

- une indemnité principale : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),
- à laquelle peut s'ajouter : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Il concerne **toutes les catégories** (A, B et C).

Il s'inscrit dans une démarche de simplification **du régime indemnitaire dans la mesure où il remplace de nombreuses primes** (IAT, IEMP, PFR, IFTS,...) en le rendant plus cohérent et transparent.

Il **remplace les primes existantes** dans la collectivité. Il prend en compte non pas le grade mais les fonctions exercées par l'agent.

L'IFSE est exclusive de tout autre régime indemnitaire. Seront notamment intégrées :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- la prime de rendement,
- l'indemnité de fonctions et de résultats,
- la prime de fonctions informatiques,
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- l'indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP).

En revanche, **l'IFSE est cumulable** avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (par exemple : frais de déplacements,...),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- la GIPA,
- les heures supplémentaires,



IFSE

PART PRINCIPALE

**Indemnité de Fonctions,
de Sujétions et d'Expertise**
- Niveau de responsabilité
et d'expertise dans le poste
- Prise en compte de
l'expérience professionnelle
de l'agent

- les astreintes,
- les permanences,
- les indemnités compensant le travail de nuit,
- les indemnités horaires pour travail du dimanche et jour férié,
- les IHTS,
- les indemnités pour travail dominical régulier,
- l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (puisque les plafonds sont minorés), ou à titre précaire avec astreinte,
- La NBI.

LE CAS DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE OU 13e MOIS :

Les avantages collectivement acquis avant la publication de la loi statutaire (article 111 loi du 26 janvier 1984) sont maintenus et se cumulent avec le RIFSEEP.

- IFSE : part principale -

L'Indemnité de Fonctions, de sujétions et d'Expertise repose :

- A. sur les critères professionnels liés aux fonctions,
- B. sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

A. Les critères professionnels liés aux fonctions : niveau de responsabilité et d'expertise

Le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise.

Chaque poste doit donc être réparti au sein de **groupes de fonctions selon 3 critères** :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La circulaire du 5 décembre 2014 (voir encart « En bref », page 1) préconise de répartir les postes selon les groupes de fonctions suivants :

- 4 groupes de fonctions pour la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour la catégorie B
- 2 groupes de fonction pour la catégorie C

Les groupes sont hiérarchisés et les groupes supérieurs sont réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

La collectivité détermine un montant pour chaque groupe de fonctions en respectant les montants plafonds arrêtés par groupes de fonctions pour la Fonction Publique d'Etat.

Des montants spécifiques pour les agents dotés d'un logement par nécessité absolue de service doivent être prévus.

La collectivité doit classer chaque poste existant dans les groupes. Pour cela elle dispose de plusieurs méthodes.

Elle peut, par exemple, procéder à une cotation des postes. Dans ce cas, elle :

- définit des indicateurs de classification en partant des 3 critères fixés par le décret
- attribue un nombre de points à chaque poste en fonction des indicateurs
- crée des groupes de fonction avec une fourchette de points mini/maxi.

Elle peut également hiérarchiser les postes par comparaison :

il s'agit de définir des indicateurs issus des 3 critères fixés dans le décret et de passer chaque poste au crible de ces indicateurs pour l'affecter, en comparaison aux autres, à un niveau.

A chaque niveau correspond un montant.

Exemples d'indicateurs :

Critère 1

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

- Responsabilité d'encadrement
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de coordination
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Responsabilité de formation d'autrui
- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- Influence du poste sur les résultats

Critère 2

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- Connaissance (niveau élémentaire à expertise)
- Complexité
- Niveau de qualification
- Temps d'adaptation
- Difficulté (exécution simple ou interprétation)
- Autonomie
- Initiative
- Diversité des tâches, des dossiers ou projets
- Simultanéité des tâches, dossiers ou projets
- Influence et motivation d'autrui

Critère 3

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- Vigilance
- Risque d'accident
- Risque de maladie
- Valeur du matériel utilisé
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Valeur des dommages
- Responsabilité financière, juridique...
- Effort physique
- Tension mentale, nerveuse
- Confidentialité
- Relations internes
- Relations externes
- Facteurs de perturbation

B. La prise en compte de l'expérience professionnelle

Elle n'est pas prise en compte pour le placement de l'emploi dans un groupe de fonction mais **prise en compte pour le montant de l'IFSE**. Cette part est donc **susceptible d'augmenter dans le temps** même si le poste ne change pas.

La collectivité devra bien la définir pour éviter que cela devienne subjectif.

La circulaire indique que « l'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences ».

L'expérience professionnelle n'est pas :

- l'ancienneté ;
- la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

L'expérience tient à l'agent et non au poste.

Exemples d'indicateurs pour l'expérience professionnelle :

- ④ capacité à exploiter l'expérience acquise
- ④ formation suivie
- ④ parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité / mobilité
- ④ connaissance de l'environnement de travail
- ④ approfondissement des savoirs techniques, de pratiques, monté en compétences en fonction de l'expérience.

La collectivité a 3 possibilités :

- ④ soit elle ne prend pas en compte l'expérience professionnelle (ce qui dénaturerait l'esprit du nouveau régime indemnitaire);
- ④ soit elle prend en compte l'expérience professionnelle par une valorisation financière de l'IFSE ;
- ④ soit elle ne prend pas en compte l'expérience professionnelle à la mise en place du RIFSEEP et prévoit une valorisation dans 4 ans ou dans un délai moindre.

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans le calcul du montant de l'IFSE peut, par exemple, s'effectuer de la manière suivante : la collectivité définit des indicateurs pour apprécier l'expérience professionnelle et un nombre de points correspondants. Le nombre de points obtenu se traduit en pourcentage de valorisation du montant de l'IFSE calculé précédemment.

Ainsi, par exemple, si un point équivaut à 2 % de majoration, l'agent ayant obtenu 5 points obtiendra une majoration de 10 % de son IFSE.

Le réexamen :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de :

- ④ **changement de groupe de fonctions** avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions ;
- ④ **mobilité** vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- ④ à minima tous les 4 ans ;
- ④ en cas de **changement de grade** suite à une promotion.

Le principe de réexamen **n'implique pas une revalorisation automatique**.

Quand est-il versé ?

La **périodicité mensuelle** prévue par le décret n° 2014-513 ne s'applique pas nécessairement à la Fonction Publique Territoriale. La collectivité peut décider d'une autre périodicité de versement.

**En savoir PLUS :****Schéma IFSE :**

- Exemple d'application (Cf. annexe 1, page 7)
- Exemple de calcul selon la méthode de cotation du poste (Cf. annexe 2, page 8)

- Le CIA : variable et facultatif -

En plus de l'IFSE, il est possible de verser un Complément Indemnitaire Annuel. Il prend en compte l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. La collectivité peut utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le montant maximal du CIA, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée. Il est ainsi préconisé (circulaire du 5 décembre 2014, voir encart « En bref », page 1) qu'il n'excède pas :

- ④ 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- ④ 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B ;
- ④ 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions.

Il est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.



CIA
PART FALCULTATIVE
Complément Indemnitare
Annuel
- Engagement professionnel
- Manière de servir

Quand est-il versé ?

Le versement annuel prévu pour l'Etat ne s'impose pas dans la Fonction Publique Territoriale. La collectivité décide par délibération la périodicité du versement.

Application concrète dans la collectivité :

1. Consultation préalable du Comité Technique.

2. Délibération fixant :

- ④ les bénéficiaires
- ④ les groupes de fonction
- ④ les critères professionnels permettant la répartition des emplois dans les groupes de fonctions
- ④ les montants planchers de l'IFSE par grade
- ④ les montants plafonds afférents à chaque groupe de fonctions
- ④ la définition de l'expérience professionnelle, critères et indicateurs
- ④ la définition des critères d'évaluation pour l'attribution du CIA
- ④ les montants maximaux applicables à chacune des parts
- ④ les critères de variation des montants (éventuellement absentéisme, sujétions hors performance ou manière de servir)
- ④ la règle de maintien du montant du RI antérieur
- ④ la périodicité des versements (IFSE et CIA)
- ④ les réexamens : objet, critères, périodicité
- ④ les cumuls possibles.

3. Attribution individuelle prise par arrêté.



La question qui se pose :

La mise en place du RIFSEEP va-t-elle conduire à une diminution de votre régime indemnitaire ?

POSSIBILITÉ DE MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE ACTUEL AU TITRE DE L'IFSE

L'article 6 du décret n° 2014-513 (voir encart « En bref », p. 1) prévoit que le montant du régime indemnitaire perçu par l'agent soit conservé au titre de l'IFSE.

Toutefois compte tenu du principe de libre administration cette disposition ne s'applique pas à la Fonction Publique Territoriale. Les collectivités choisissent de maintenir ou non le régime indemnitaire perçu par leurs agents.

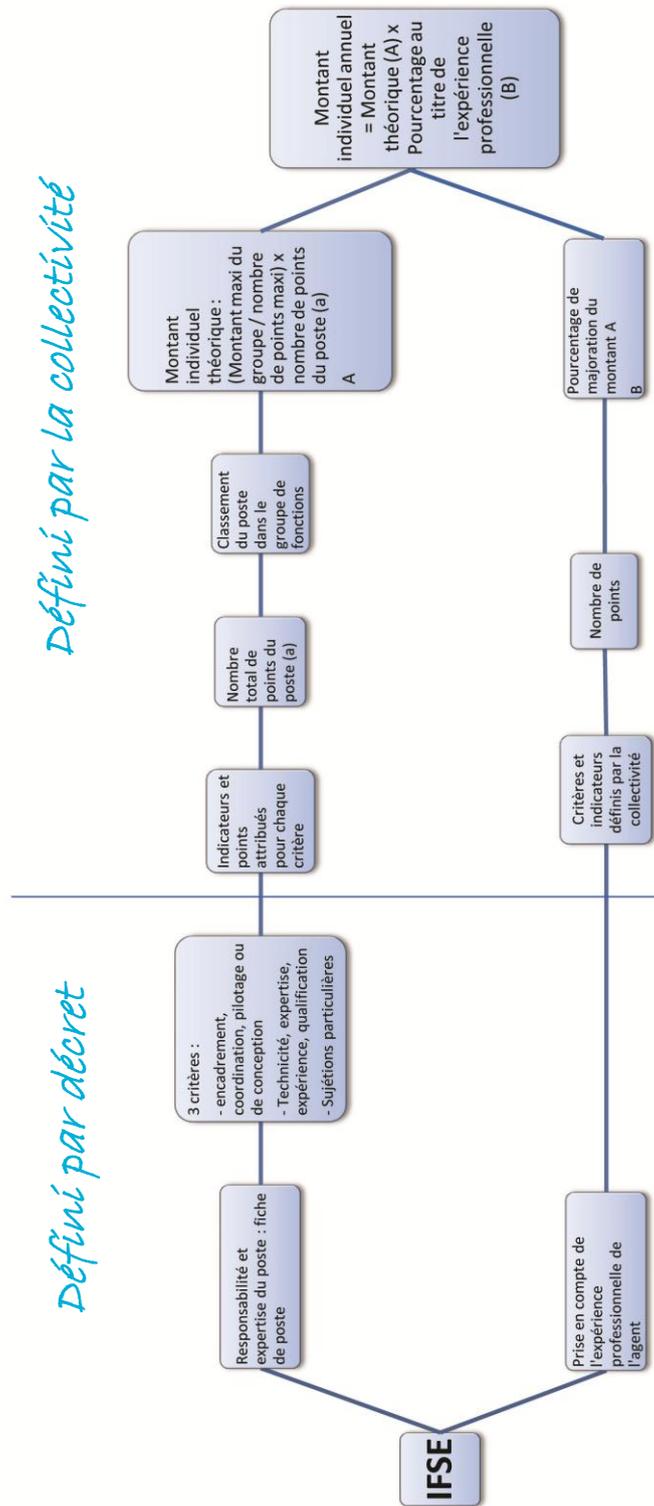
Il est néanmoins logique que les collectivités territoriales appliquent cette garantie aux agents dans le respect de l'esprit du décret.

La garantie indemnitaire individuelle perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions.

Septembre 2016
Arnaud DUPUY



Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
(exemple d'application)



Défini par la collectivité

Défini par décret

Adjoint Technique, catégorie C,

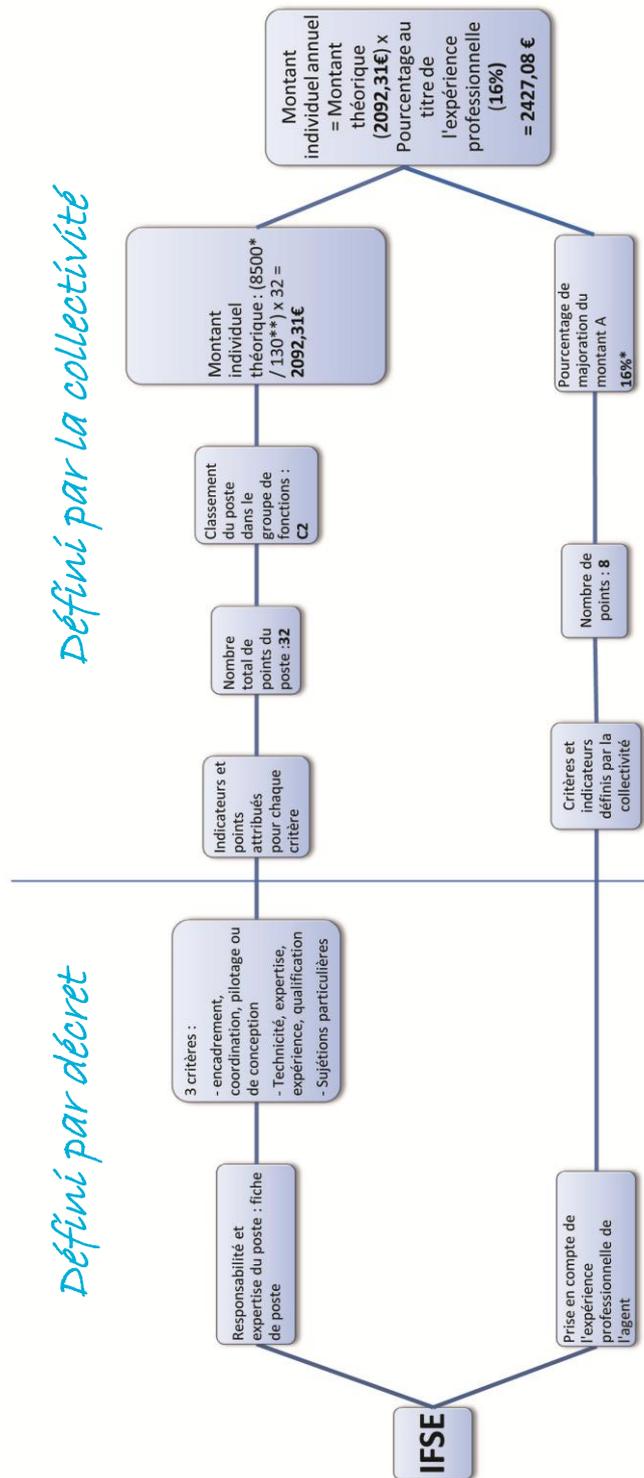
ayant obtenu 32 points au total sur l'ensemble des indicateurs

(exemple d'e calcul possible selon la méthode de cotation du poste)

Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

(Exemple de calcul possible selon la méthode de cotation du poste)

Pour cet exemple : un adjoint technique, catégorie C, qui obtient 32 points au total sur l'ensemble des indicateurs



* 8500 € étant le montant maximum pour le groupe C2 retenu par la collectivité

** 130 étant le nombre maximum de points des indicateurs

* Dans le cas où la collectivité définit 1 point = 2% de majoration