



La mise en place du RIFSEEP dans la FPT en 30 questions / réponses

Notice : Cette note d'information a pour objet de vous apporter des réponses rapides à 30 questions que vous pourriez vous poser sur la mise en place du **régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel** (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale (FPT).

Elle s'inspire très largement du guide réalisé par l'ANDCGC « Mettre en place ou actualiser un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle », édition 2016.

La DGCL prépare une circulaire relative à l'application du RIFSEEP dans la FPT. Les éléments indiqués dans le présent document reflète l'état de nos réflexions et de nos connaissances en février 2016. Il sera modifié, si besoin est, après la publication de la circulaire de la DGCL.

⚠ Ce document n'a aucune valeur juridique. Il a été rédigé à titre informatif. N'hésitez pas à consulter les textes de référence et à vérifier la date de mise à jour du document située en haut, à droite. Il se peut que le document soit, à l'heure de votre consultation, en attente de mise à jour suite à un revirement de jurisprudence ou d'une modification des textes en vigueur.

Pour tout complément d'informations ou pour toutes demandes de renseignements personnalisés, vous devez vous rapprocher du Pôle « gestion des carrières » ou du Pôle « Moyens généraux » du CDG 83.

SOMMAIRE :

REFERENCE

► **PARTIE I : La place et le rôle du RI dans la gestion des RH :**

1. Quelles sont les **obligations des collectivités en matière de rémunération?** (p. 5)
2. **Qu'est-ce** qu'un régime indemnitaire (p. 5)
3. **Pourquoi** un régime indemnitaire ? (p. 6)
4. Quels sont les **grands principes** du RI ? (p. 7)
5. Comment définir les **principes de calcul et de versement** ? (p. 9)
6. Quelles sont les **cotisations** relatives au RI? (p. 9)

► **PARTIE II : La transposition du RIFSEEP dans la FPT et les règles communes :**

7. **Qu'est-ce** que le RIFSEEP ? (p. 11)
8. **Pourquoi** une réforme ? (p. 11)
9. Quels sont les **objectifs possibles** du RI fondé sur la fonction et la valeur professionnelle ? (p. 12)
10. Quelle **application dans la FPT** et selon quel calendrier ? (p. 13)
11. Quels sont les **cadres d'emploi éligibles au 1er janvier 2016** ? (p. 17)
12. Qui sont les **bénéficiaires potentiels** ? (p. 17)
13. Quelles sont les **répercussions de l'absence ou d'une sanction disciplinaire** sur le RIFSEEP ? (p. 18)
14. Quels sont les **cumuls possibles** (Primes, **NBI** etc.) et que deviennent la PFR et l'IFRSTS ? (p. 21)
15. Quelles sont les **étapes de création** ou de modification du nouveau RI ? (p. 23)
16. Comment rédiger la **délibération** sur le RIFSEEP ? (p. 26)
17. L'avis préalable du **Comité technique** est-il obligatoire ? OUI (p. 28)
18. Quelle est la **périodicité du versement** du RIFSEEP ? (p. 28)

► **PARTIE III : L'IFSE : (Obligatoire si mise en place du RIFSEEP)**

19. **Qu'est-ce** que l'IFSE ? (p. 29)
20. Comment déterminer les critères professionnels liés aux fonctions et constituer différents groupes de fonctions ? (p. 30)
21. Comment est appréciée **l'expérience professionnelle** et quel est son rôle dans l'IFSE ? (p. 33)
22. Quels sont les **montants maxima par groupes de fonctions** ? (p. 37)
23. Peut-il y avoir un **maintien à titre individuel du montant indemnitaire** antérieur ? (p. 39)
24. Comment est réexaminé **le montant de l'IFSE attribué** ? (p. 39)

► **PARTIE IV : Le CIA : (Facultatif)**

25. **Qu'est-ce** que le CIA ? (p. 40)
26. Quels sont les **critères** à prendre en compte pour le versement du CIA ? (p. 40)
27. Le versement du CIA doit-il être nécessairement synchronisé avec la procédure d'entretien professionnel ? (p. 40)
28. Qui propose, qui décide du **montant** du CIA et à comment est-il limité ? (p. 42)
29. Quels sont les **montants maxima du CIA** ? (p. 44)
30. Quelles sont les **différentes stratégies** d'application pour la mise en place du CIA ? (p. 43)

MODELES

1. Modèle de délibération.
2. Modèle de saisine du Comité technique.
3. Modèle d'arrêté d'attribution de l'IFSE.
4. Modèle d'arrêté d'attribution du CIA.

Ces modèles sont à consulter sur le site du CDG 83, Onglet « RIFSEEP ».

Sigles utilisés et expressions

Epelés :

CAP	Commission Administrative Paritaire
CGCT	Code Général des Collectivités Territoriales
CIA	Complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel
CSG	Contribution sociale généralisée
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CT	Comité Technique
DGCL	Direction générale des collectivités locales (Ministère chargé de la Fonction Publique)
FPE	Fonction publique de l'Etat
FPT	Fonction publique territoriale
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFRSTS	Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
RAFP	Régime Additionnel de la Fonction Publique
RH	Ressources humaines
RI	Régime indemnitaire
SFT	Supplément familial de traitement

Acronymes :

RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
---------	---

Expressions :

Collectivité	Collectivité territoriale ou établissement public local
--------------	---

REFERENCE

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 22 décembre 2015 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- Arrêté du 12 février 2016 modifiant l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

- [Circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.](#)
- Nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), Le portail de la Fonction Publique, <http://www.fonction-publique.gouv.fr> ;

- Mettre en place ou actualiser un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle, guide de l'ANDCDG, édition 2016 ;
- La mise en place du RIFSEEP dans la FPT, CDG 59, CDG-INFO2016-1/CDE, mise à jour du 14 janvier 2016 ;
- RIFSEEP : application au 1^{er} janvier 2016, CIG Grande Couronne, du 13 janvier 2016.

Les Questions / Réponses :

► PARTIE I : La place et le rôle du RI dans la gestion des RH ?

1. Quelles sont les obligations des collectivités en matière de rémunération?

En vertu de la loi, « *les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services* ».

☞ Article 20 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose donc de deux parties :

- 1. Une partie principale, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale n'a que peu de prise. Les **éléments imposés** sont :
 - ✓ Le traitement indiciaire : montant calculé en fonction du grade et de l'échelon du fonctionnaire.
 - ✓ Le supplément familial de traitement (SFT) : montant versé au fonctionnaire en fonction du nombre d'enfants à charge.
 - ✓ La nouvelle bonification indiciaire (NBI) : montant attribué mensuellement au fonctionnaire en fonction de l'emploi occupé ou en raison d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.
 - ✓ L'indemnité de résidence : compensation des différences du coût de la vie selon la zone géographique où le fonctionnaire exerce ses fonctions.
 - ✓ Les primes collectives : relevant des avantages collectivement acquis comme complément de rémunération (exemple : prime de fin d'année au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).
- 2. Une autre partie, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire, qui peut être décidée par l'assemblée délibérante, après avis du Comité technique et attribuée par l'autorité territoriale.

2. Qu'est-ce qu'un régime indemnitaire ?

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération, versé à un agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif qui découle de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, et doivent être institués par délibération.

L'autorité territoriale fixe le taux individuel (ou attribue le montant individuel) applicable à chaque agent, dans la limite du cadre fixé par la délibération et de l'enveloppe budgétaire dédiée.

Le versement des primes et indemnités doit être fondé sur un texte législatif ou réglementaire. Il est encadré par le principe de parité, qui impose aux collectivités territoriales de construire leur régime indemnitaire dans la limite des primes versées aux fonctionnaires de l'État.

Jusqu'à présent, les primes et indemnités individuelles étaient liées au grade, à l'emploi, aux fonctions ou aux sujétions (obligations particulières). L'évolution en cours vise à tenir compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

3. Pourquoi un régime indemnitaire ?

Le régime indemnitaire n'est que l'une des composantes d'un véritable système de rémunération qui fait lui-même partie d'un système de gestion et de développement des ressources humaines de la collectivité.

Par conséquent, la mise en place ou l'adaptation du régime indemnitaire gagnera à se faire en prenant en compte les autres composantes du système dans le but de les coordonner et de les mettre en cohérence.

Les composantes du système de rémunération étant évolutives, il sera nécessaire de réexaminer régulièrement la cohérence du régime indemnitaire en place avec les autres éléments de la rémunération :

- 1. Le niveau actuel de la masse salariale et la situation financière générale de la collectivité :

La rémunération versée aux agents constitue le plus souvent le poste des dépenses de fonctionnement le plus important.

Aussi, l'autorité territoriale accorde-t-elle généralement une attention prioritaire à l'évolution de la masse salariale et ce, d'autant plus lorsque sa part dans les dépenses est déjà élevée et que les recettes stagnent, voire diminuent.

Les marges de manœuvre pour fixer le niveau de départ et les évolutions du régime indemnitaire seront donc très dépendantes du niveau de la masse salariale et du contexte budgétaire général.

En même temps, le facteur financier n'est pas le seul à prendre en compte, il est à mettre en relation avec d'autres paramètres.

- 2. L'attractivité de la collectivité :

Selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité.

Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité, que le régime indemnitaire sera attractif.

Sur le marché de l'emploi territorial, le montant du régime indemnitaire peut rendre attractive la rémunération proposée par les employeurs territoriaux et les différencier aux yeux des candidats. Ce n'est pas le cas du traitement de base car il est imposé par les textes et est donc identique pour l'ensemble des collectivités.

- 3. Les équilibres internes :

Les choix en matière de rémunération et en particulier de régime indemnitaire sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres en interne.

Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération.

La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement. La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes ou les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe au ressenti d'équité.

Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable fonctionnement collectif.

4. Quels sont les grands principes du RI ?

➤ **1. Le principe de légalité :**

Aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux agents territoriaux en l'absence d'un texte l'instituant expressément. En conséquence, l'assemblée délibérante ou l'autorité territoriale ne dispose d'aucun pouvoir lui permettant de créer une prime : « pas de prime sans texte ».

➤ **2. Le principe de parité avec les services de l'Etat :**

Ce principe découle de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui dispose 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 décret d'application n° 91-875 du 6 septembre 1991 renvoie aux textes applicables aux agents de l'Etat. Son article 1^{er} énonce, en effet, que :

« le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes ».

Cette liberté ne doit pas amener les agents territoriaux à se trouver dans une situation plus favorable que celle des agents de l'Etat. Ainsi, il convient de respecter les conditions d'octroi des primes dont les finalités ne doivent pas être dénaturées.

☞ CE du 4 mai 1998, req. n° 164942, commune de Mont-Dol.

Néanmoins, la collectivité peut déterminer un régime indemnitaire original qui ne soit pas strictement identique à celui des corps de référence de l'Etat. Le Conseil d'Etat considère que :

« le principe de parité entre les fonctions publiques fait seulement obstacle à ce que des collectivités territoriales puissent attribuer à leurs agents des rémunérations ou des avantages équivalents qui excéderaient ceux auxquels peuvent prétendre les agents de l'Etat occupant des fonctions ou ayant des qualifications équivalentes ».

☞ CE du 27 novembre 1992, req. n° 129600, Fédération CFDT ; CE du 25 septembre 2009, req. n° 318505.

L'assemblée délibérante n'est donc pas tenue, d'une part, d'instituer tous les avantages indemnitaires et de voter les crédits aux taux moyen ou maximum autorisés par les textes, et d'autre part, de respecter le minimum prévu par les textes applicables à la FPE. Elle peut décider de la périodicité du versement des indemnités. Elle peut ne pas reprendre l'intitulé exact des indemnités de l'Etat, sous réserve que le rapprochement entre l'indemnité de référence de l'Etat et celle adoptée par la collectivité soit explicite.

Elle peut fixer les critères d'attribution et de modulation des indemnités (niveau de responsabilité, importance du poste occupé, manière de servir...).

☞ CE du 27 novembre 1992, req. n° 129600, Fédération CFDT.

Il revient à l'organe délibérant de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen ou le montant des indemnités applicables aux agents de la collectivité, et à l'autorité territoriale

de fixer le taux ou le montant individuel applicable à chaque agent sur le fondement de la délibération.

En revanche, l'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime et sa compétence reste encadrée par les textes précités afin de répondre au souci d'équilibre entre le principe de libre administration des collectivités territoriales et le principe de parité entre fonctions publiques.

Comment apprécier les fonctions équivalentes ?

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit les équivalences entre grades des cadres d'emplois territoriaux et grades des corps de l'État, dans les filières administrative, technique, médico-sociale, culturelle, sportive et animation, sauf pour les agents relevant de la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels.

⇒ Les exceptions au principe de parité :

- Les agents de certains cadres d'emplois de la FPT bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique, échappant au principe de parité, en l'absence de corps équivalents dans la FPE : les personnels de police municipale et les gardes champêtres ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels ;
- Il y a certaines primes qui sont propres à certains emplois relevant de la territoriale, tels que celles des emplois administratifs de direction ; dans ce cas, le RI est lié à l'emploi de direction et non au grade ;
- L'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération, lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi précitée. Les modalités de versement doivent respecter celles fixées dans la délibération initiale ;
- L'intéressement collectif visé par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

➤ 3. Le principe de libre administration :

En application de l'article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958, les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences.

✓ La compétence de l'assemblée délibérante :

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.

Il revient à l'organe délibérant de décider ou non du versement d'une prime et de mettre en place ses modalités de versement.

Il n'y a **pas obligation de mettre en place toutes les primes prévues à l'État.**

↳ L'objet de la délibération est de lister :

- les bénéficiaires ;
- les conditions d'attribution ;
- les clefs de répartition

- les taux moyens (taux qui permettent de fixer l'enveloppe budgétaire pour l'attribution de la prime).

✓ La compétence de l'autorité territoriale :

L'autorité territoriale est liée par les termes de la délibération.

C'est l'autorité territoriale qui met en place la modulation individuelle, liée notamment aux fonctions et à la valeur professionnelle. Elle détermine les montants individuels dans la limite des taux, des coefficients, de l'enveloppe budgétaire dédiée, des modalités de répartition qui ont été préalablement votés par l'assemblée (critères et limites).

Le Conseil d'Etat rappelle « qu'il n'appartient qu'à l'autorité investie du pouvoir de nomination, c'est-à-dire au maire, de fixer le montant des primes accordées individuellement aux agents de la commune ».

☞ CE, req. n° 116273 du 22 mars 1993.

Quels critères mettre en place pour le régime indemnitaire ?

L'organe délibérant détermine les conditions d'attribution et peut définir des critères de modulation individuelle. Il peut :

- S'aligner sur les éventuels critères prévus par le texte réglementaire de référence.
- Mettre en place des critères, lorsque le texte réglementaire de référence n'en prévoit pas.
- Définir des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'État, à condition de ne pas dénaturer la prime instituée.

➤ **4. Le principe d'égalité à l'égard des agents d'une même collectivité territoriale :**

L'obligation de traiter également les personnes placées objectivement dans des situations identiques constitue l'une des plus importantes règles du droit français. De valeur constitutionnelle, elle a été élevée au rang de principe général du droit par le juge administratif et trouve à s'appliquer même en l'absence de textes législatifs. Dès lors qu'un régime indemnitaire a été instauré au profit des agents d'une collectivité, il s'applique par catégories de personnels.

Lorsque le texte réglementaire de référence prévoit de verser une prime aux agents exerçant des fonctions particulières, son bénéficiaire ne peut, sans circonstances particulières, être refusé à un agent remplissant cette condition, si la délibération n'a défini aucune condition d'attribution plus restrictive.

☞ CE 14 avril 1995 n°127777.

5. Comment définir les principes de calcul et de versement ?

La mise en place des modalités pratiques de calcul et de versement du régime indemnitaire peut amener l'employeur territorial à arbitrer entre deux préoccupations contradictoires :

- Personnaliser au maximum le montant du régime indemnitaire de chaque agent dans le but de favoriser l'incitation individuelle à progresser, de reconnaître les particularités du poste exercé et de valoriser la manière de l'occuper dans un souci d'équité et de justice entre les agents.
- Utiliser des procédures de calcul simples et lisibles par tous, dans le but de favoriser l'adhésion des agents et dans le but de faciliter la préparation des paies.

Quel que soit l'équilibre trouvé entre ces deux tendances, une communication envers l'encadrement et les agents, anticipée et permanente, favorisera la bonne compréhension du système.

Bien sûr, le cadre statutaire impose des limites puisqu'il prévoit notamment des montants plafonds, mais l'employeur territorial bénéficie d'une assez grande liberté pour déterminer les montants.

6. Quelles sont les cotisations relatives au RI?

Les cotisations prélevées sur le régime indemnitaire varient selon que l'agent relève du régime spécial ou du régime général de la Sécurité Sociale.

- Pour les agents affiliés à la CNRACL (= les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ou à temps non complet \geq 28 heures hebdomadaires) :
 - ✓ Contribution de solidarité, CSG et CRDS (Les primes et indemnités entrent dans l'assiette de la contribution de solidarité, de la CSG et de la CRDS).
 - ✓ RAFP (Les primes et indemnités sont prises en compte par le RAFP pour la retraite dans les conditions fixées par le décret n° 2004-659 du 18 juin 2004 modifié, c'est-à-dire dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut).
- Pour les agents affiliés au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC (= les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps non complet < 28 heures hebdomadaires et les agents contractuels de droit public) :
 - ✓ Cotisations au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC (Tous les avantages versés au titre du régime indemnitaire entrent dans l'assiette des cotisations dues au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC à l'exclusion de ceux ayant le caractère de remboursement de frais).
 - ✓ Contribution de solidarité, CSG et CRDS (Les primes et indemnités entrent dans l'assiette de la contribution de solidarité, de la CSG et de la CRDS).

► PARTIE II : La transposition du RIFSEEP dans la FPT :

7. Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Sous cet acronyme se cache le nouveau dispositif indemnitaire de référence qui va, d'ici fin 2016, remplacer la plupart des primes et indemnités existantes, sans perte de rémunération pour les agents concernés.

Il s'agit d'un régime indemnitaire composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement en principe, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA). Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

8. Pourquoi une réforme ?

Il s'agit de mettre en place en **dispositif indemnitaire unique qui s'inscrit dans l'objectif de rationalisation des régimes indemnitaires** :

➤ **1. Pour simplifier, globaliser et rendre plus transparent et objectif le régime indemnitaire :**

Le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) validé le 30 septembre 2015 par le Premier Ministre rappelle cet objectif présenté comme une nécessité. La multiplication des primes et indemnités selon les grades a rendu notamment opaque et parfois injuste le régime indemnitaire. Il y a désormais une multitude d'emplois occupés dans la fonction publique. C'est pourquoi l'Etat s'est efforcé de créer un unique régime indemnitaire pour tous, dont les montants sont adaptés en fonction du cadre, des grades détenus mais aussi des emplois occupés. Même si le RIFSEEP a vocation à se substituer à tous les autres ayant le même objet, il peut persister certaines primes et indemnités spécifiques qui sont cumulables avec l'IFSE et le CIA. On veut ainsi rompre avec la logique de la PFR.

➤ **2. Pour harmoniser les régimes indemnitaires et ainsi passer d'une logique de grades/cadres d'emploi (proche du traitement indiciaire) à une logique du poste occupé (principal) et la manière de service (complément) :**

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grades et de cadres d'emplois (statut de l'agent) à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

- ✓ La **première composante est indépendante de la personne qui occupe le poste**. Si pour un poste donné, la personne change et que les missions et le contenu du poste ne changent pas, le montant de la part de régime indemnitaire lié au poste, perçu par l'agent, reste le même. **Il s'agit d'une logique fonctionnelle avec la détermination, par corps, d'un nombre limité de groupes de fonctions.**
- La seconde **composante est liée à la personne**. Il peut s'agir du travail effectivement réalisé par la personne qui occupe le poste et / ou de son potentiel à évoluer sur son poste ou dans d'autres fonctions. Sur le travail réalisé, si pour un poste donné la personne change, à poste et objectifs identiques, le montant de la part de régime indemnitaire perçu par l'agent, peut changer en fonction de l'évaluation de sa manière d'occuper le poste. D'une année sur l'autre, le même agent peut ainsi voir le montant de cette part de son régime indemnitaire varier en fonction de sa contribution de l'année.

Il permet ainsi de valoriser l'ensemble des parcours professionnels et reconnaît l'engagement professionnel de l'agent ainsi que sa manière de servir.

Il apparaît donc plus adapté aux différentes filières, aux différentes catégories de personnels et aux différentes conditions d'exercice des fonctions.

9. Quels sont les objectifs possibles du RI fondé sur la fonction et la valeur professionnelle ?

Le régime indemnitaire n'est ni plus ni moins qu'un outil proposé par le statut de la FPT au service d'objectifs de rémunération et de gestion des ressources humaines.

Libre à chaque employeur territorial d'en faire l'usage qu'il décidera, en fonction des paramètres vus plus haut et des objectifs qu'il fixera.

Pour s'aider, il peut consulter diverses études sur le sujet. Par exemple, en janvier 2016, deux analyses ont fait l'objet d'une grande communication :

- Une étude réalisée par le CNFPT et l'EMF a pour vocation de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines, d'orienter les débats et d'inviter à des travaux sur les attentes ainsi identifiées. Elle s'articule en quatre axes : effectifs et recrutement, mutualisation, gestion des compétences, qualité de vie au travail et égalité professionnelle. Elle indique notamment que les employeurs publics locaux sont confrontés tout à la fois aux conséquences des décisions de l'État (baisse des dotations, réforme territoriale, évolutions statutaires, proliférations normatives) et à l'augmentation de la demande de services publics, conséquence de l'accroissement démographique (Source : <http://www.cnfpt.fr/> et <http://www.amf.asso.fr/> ; hoRHizons 2015, Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des CT et des EPCI).

- Un autre rapport préconise l'abolition des primes à la performance : « A l'appui de son propos, la fondation Terra Nova, l'auteur du rapport, cite notamment un sondage Edenred-Ipsos montrant que le baromètre de satisfaction parmi l'ensemble des fonctionnaires « est au plus bas depuis 2009 ». « A la question de savoir ce qui permettrait d'augmenter la motivation au travail, la perspective d'évolution est la première réponse pour près de 30 % des répondants », rapporte Maya Bacache-Beauvallet (la rémunération n'étant citée que par 3 % des personnes interrogées). Contrairement à une idée reçue, les incitations salariales n'ont pas forcément pour effet de rendre plus efficaces les agents. « Un rapport de l'OCDE [en 2005] rappelle que les primes à la performance sont souvent soit inutiles soit démotivantes », écrit l'économiste. A tel point que l'organisation internationale a préconisé « un arrêt » de ces dispositifs. Dans le cas de la France, l'introduction dans la fonction publique d'éléments de rémunération variable, corrélés au « rendement » des personnels, a « déstabilisé les motivations et les valeurs d'égalité » auxquelles les agents sont attachés, d'après Maya Bacache-Beauvallet. Parallèlement, les grilles salariales dans la fonction publique « se sont resserrées » et tassées vers le bas : la rémunération d'un grand nombre d'agents a progressé moins vite que le smic si bien qu'elle a eu tendance à se rapprocher du salaire minimum. « Face à cette déstructuration, aucun nouveau modèle n'a été proposé, déplore l'auteure du rapport. C'est pourquoi il est urgent de redonner du sens à la gestion des ressources humaines pour remotiver les fonctionnaires et améliorer l'attractivité de ces carrières. » (Source : Le Monde.fr, 21.01.2016, Par Bertrand Bissuel, [lien](#)).

Pour illustration, voici des exemples d'objectifs dont certains sont complémentaires et peuvent se combiner, d'autres ne sont pas forcément compatibles car ils traduisent des orientations différentes en matière de politique RH :

➤ Sur le régime indemnitaire global :

- renforcer l'attractivité de la collectivité pour le recrutement
- favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme
- fidéliser les agents donnant satisfaction dans l'exercice de leur travail
- simplifier le système du régime indemnitaire, tant pour les agents, l'encadrement, les gestionnaires que pour les élus

- améliorer la rémunération des bas salaires
- renforcer l'individualisation de la rémunération
- renforcer la modulation de la rémunération
- faire évoluer les modes de management
- garantir un certain niveau de pouvoir d'achat, dans un objectif social et de facilitation du recrutement

➤ **Sur la place du régime indemnitaire parmi les autres éléments de rémunération :**

- valoriser le régime indemnitaire ou l'évolution de la rémunération en fonction de l'ancienneté et de la carrière
- valoriser le régime indemnitaire ou les autres éléments de rémunération (participation à l'action sociale, participation à la protection sociale...)
- renforcer l'équité de rémunération entre les agents

➤ **Sur la part fonction :**

- reconnaître le niveau d'expertise
- reconnaître le niveau de responsabilité
- reconnaître les contraintes liées au poste (exemple : travail de nuit)
- valoriser la charge de travail

10. Quelle application dans la FPT et selon quel calendrier ?

➤ **1. L'application du dispositif dans la fonction publique d'Etat :**

Le décret-cadre entre en vigueur le 1^{er} juin 2014, mais les dates d'application sont différentes selon les cas :

- dans la fonction publique de l'État, les dispositions du décret s'appliquent à tous les fonctionnaires de la **filière administrative**, aux fonctionnaires relevant des corps interministériels des **assistants de service social et des conseillers techniques de service social** des administrations de l'Etat, ceux occupant l'emploi **de conseiller pour l'action sociale** des administrations de l'Etat ainsi qu'à ceux percevant la PFR au **1^{er} janvier 2016** ;

Le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 a modifié la date ultime qui était auparavant fixée au 1^{er} juillet 2015.

- tous les autres fonctionnaires (sauf exceptions prévues par arrêté) sont concernés par ce nouveau régime indemnitaire au plus tard à compter du **1^{er} janvier 2017**.

Des arrêtés interministériels (ministre chargé de la fonction publique, ministre chargé du budget et, le cas échéant, ministre intéressé) dits « généraux » fixent pour chaque corps ou statut d'emplois :

- un nombre de groupes de fonctions : les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emplois sont en effet réparties au sein de différents groupes,
- les montants minimaux de l'IFSE par grade et statut d'emplois,
- les montants maximaux de l'IFSE afférents à chaque groupe de fonctions, ainsi que ceux applicables aux agents logés par nécessité de service,
- les montants maximaux du complément indemnitaire annuel (CIA) par groupe de fonctions.

Pour certains statuts d'emplois ou corps (tous sauf administrateurs), d'autres arrêtés complètent la liste des corps bénéficiaires ou l'autorité de rattachement annexés aux arrêtés généraux susmentionnés.

➤ **2. L'application du dispositif dans la fonction publique territoriale :**

Pour que le RIFSEEP puisse s'appliquer dans la FPT, il faut d'abord qu'il soit mis en place pour le corps de référence relevant de l'Etat, conformément au tableau des équivalences annexé au [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#).

▲ **La doctrine n'est pas unanime sur les cadres d'emplois concernés** car il y a des différences d'interprétation :

- D'une part, sur la nécessité de la prise d'un arrêté spécifique pour rendre applicable aux corps relevant de certains ministères, en les faisant apparaître dans les listes annexées aux arrêtés généraux ;
- D'autre part, sur les équivalences entre la FPE et la FPE car le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 n'a pas été mis à jour depuis quelques années.

Exemples :

- L'équivalence du cadre d'emplois des **conseillers socio-éducatifs territoriaux** est le corps des conseillers techniques de service social, sans autre précision. L'article 1^{er} de l'[Arrêté du 3 juin 2015](#) dispose que « *Les agents relevant du corps des conseillers techniques de service social ou détachés sur un emploi de conseiller pour l'action sociale régis par les décrets du 28 septembre 2012 et dont l'autorité de rattachement figure en annexe du présent arrêté bénéficient* » du RIFSEEP. Au 1^{er} janvier 2016, l'annexe comprenait le Ministère de la défense, le Ministre chargé de l'éducation nationale et les Ministres chargés des affaires sociales. Compte tenu notamment que le décret du 24 mai 2014 prévoit que le corps interministériels des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat bénéficie du RIFSEEP, au plus tard le 1^{er} janvier 2016, on va considérer que le RIFSEEP peut s'appliquer aux conseillers socio-éducatifs territoriaux dès le 1^{er} janvier 2016, surtout que l'IFRSTS auxquels ils pouvaient prétendre a été abrogée, à compter de cette même date (CF question n°14).
- L'équivalence du cadre d'emplois des **techniciens territoriaux** est le corps des techniciens supérieurs du développement durable. L'article 1^{er} de l'[Arrêté du 30 décembre 2015](#) énonce que « *Les agents relevant du corps des techniciens supérieurs du développement durable, régi par le décret du 18 septembre 2012 susvisé, et mentionnés à l'article 3 du décret du 27 décembre 2012 susvisé bénéficient des dispositions du décret du 20 mai 2014 susvisé* ». Il ne concerne donc que les agents qui étaient détachés sur l'emploi fonctionnel de chef de subdivision lors de leur intégration dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable et les contrôleurs des affaires maritimes intégrés dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable en application des dispositions des articles 27 et suivants du décret du 18 septembre 2012. Ces derniers bénéficiaient de la PFR et donc cet arrêté de dernière minute visait à combler le vide juridique pour leur RI.
- L'équivalence des cadres d'emplois des **agents de maîtrise et des adjoints techniques territoriaux** est le corps des adjoints techniques du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfecture). L'article 1^{er} de l'[arrêté du 28 avril 2015](#) disposait en début d'année 2016 que « *Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux corps d'adjoints techniques régis par le décret du 23 décembre 2006 susvisé et dont la liste figure en annexe* ». La liste comprend au 25 février 2016, les corps des adjoints techniques relevant du ministère de la justice, les corps des adjoints techniques du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile et les corps des adjoints techniques relevant des juridictions financières. Un arrêté du 15 décembre 2015 devait modifier les termes de l'article 1^{er} précité, de la manière suivante « *Les dispositions du présent*

arrêté s'appliquent aux agents relevant d'un corps d'adjoints techniques, y compris lorsqu'ils sont nommés sur un emploi de chef de service intérieur des administrations et établissements publics de l'Etat régi par le décret n° 71-990 du 13 décembre 1971 relatif aux emplois de chef de service intérieur des administrations et établissements publics de l'Etat.» et donc supprimait le renvoi à une annexe. Cependant, d'une part, cette modification ne devait avoir lieu qu' à compter de « la date d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel institué par le décret du 20 mai 2014 susvisé des différents corps mentionnés en annexe des arrêtés du 20 mai 2014 et du 28 avril 2015 ». D'autre part, depuis, un autre arrêté est venu rajouter le renvoi à une annexe. Le décret du 24 mai 2014 ne prévoit une application à ces corps au plus tard qu'à compter du 1^{er} janvier 2017. Il nous apparaît donc préférable de ne pas appliquer, avant des précisions supplémentaires, le RIFSEEP aux agents de maîtrise et aux adjoints techniques territoriaux, comme nous l'a confirmé la DGCL par courriel.

- L'équivalence du grade **de directeur territorial** est le corps des Directeurs de Préfecture. Seulement, ce corps a été mis en extinction et intégré dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat par le Décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013. On peut donc lui appliquer le RIFSEEP dès le 1^{er} janvier 2016, surtout que la PFR à laquelle il pouvait prétendre a été supprimé à compter de cette date, contrairement à ce qu'une certaine presse a pu publier.

▲ La doctrine n'est pas non plus unanime sur la question de l'obligation ou non d'appliquer le RIFSEEP à tous les cadres d'emplois dont le corps de référence peut en bénéficier, en cas de modification du régime indemnitaire.

Ainsi, la lettre du cadre territorial, écrit dans un éditorial du 25 janvier 2016 que :

« Reste cependant à savoir quelles conséquences ces collectivités et établissements devront tirer de la disparition de la PFR à l'expiration de ce délai raisonnable. La réponse à cette question dépend de l'interprétation que l'on fait des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, qui imposent aux collectivités territoriales et à leurs établissements, lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une prime de fonctions et de résultats, d'instaurer un régime indemnitaire comprenant une part liée à la fonction et une part liée aux résultats dès la première modification de leur régime indemnitaire qui suit l'entrée en vigueur de la prime de fonctions et de résultats dans les services de l'Etat.

- *Soit l'on s'en tient à une lecture littérale de ces dispositions et l'on considère que ces dispositions ne concernent que la PFR. Par conséquent, elles n'imposeraient pas aux collectivités, qui avaient instauré la PFR et qui doivent désormais modifier leur régime indemnitaire pour tenir compte de son abrogation, d'instaurer un régime indemnitaire comprenant une part liée aux fonctions et une part liée aux résultats. Ces dernières seraient alors libres de revenir au régime indemnitaire antérieur ou d'en instaurer un nouveau, sans être tenues de prendre en compte la nature des fonctions et la manière de servir.*
- *Soit l'on considère qu'il faut faire prévaloir l'esprit du texte, qui était d'obliger les collectivités territoriales à instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions et de la manière de servir, dès lors que les corps de l'Etat de référence bénéficiaient d'un régime indemnitaire de cette nature ».*

LA LETTRE DU CADRE.fr
TERRITORIAL

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires répond à cette interrogation, en modifiant l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Le premier alinéa dudit article serait ainsi rédigé : « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents...* »

Le CDG 83 retient le calendrier suivant :

Date d'application	Cadres d'emplois
- 01/07/2015	✓ Administrateurs*
- 01/01/2016	✓ <u>Catégorie A</u> : Attachés territoriaux* / Secrétaires de mairie* / Conseillers territoriaux socio-éducatifs*. ✓ <u>Catégorie B</u> : Rédacteurs territoriaux / animateurs territoriaux / Educateurs territoriaux des APS / Assistants territoriaux socio-éducatifs*. ✓ <u>Catégorie C</u> : Adjoint administratifs territoriaux / Agents sociaux territoriaux / ATSEM / Opérateurs territoriaux des APS / Adjoint territoriaux d'animation
- Au plus tard le 01/01/2017	✓ Les autres cadres d'emplois ou emplois sauf agents de police municipale et rurale, les sapeurs-pompiers et ceux dont les corps de référence ne bénéficieront pas du RIFSEEP **

* La PFR et l'IFRSTS instituée par le [Décret n° 2002-1105 du 30 août 2002](#) étant supprimées à compter du 1^{er} janvier 2016, il est conseillé d'adopter dans un délai raisonnable le RIFSEEP pour les cadres d'emplois qui pouvaient y prétendre (Cf Question n° 14).

** Chaque cadre d'emplois bénéficiera du nouveau régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence à l'Etat. **La DGCL est en train de lister les corps qui ne seraient pas concernés. Il s'agirait par exemple des professeurs certifiés et donc, en vertu du principe de parité, des Professeurs territoriaux d'enseignement artistique des Assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique et des Assistants territoriaux d'enseignement artistique.**

Si la collectivité veut mettre en place le RIFSEEP, elle doit obligatoirement instaurer l'IFSE. S'agissant du CIA, c'est facultatif.

11. Quels sont les cadres d'emploi éligibles au 1^{er} janvier 2016 ?

Cadre d'emplois	Corps d'équivalence	Arrêtés de corps de référence Et « généraux »	Date de transposition possible
Catégorie A			
Administrateurs territoriaux :	Administrateurs civils	Arrêté du 29 juin 2015	01/07/2015 (dans un délai raisonnable à compter du 01/01/2016)
Attachés territoriaux - Directeur territorial - Attaché principal - Attaché	Attachés d'administration de l'Etat (les membres des corps des directeurs de préfecture et des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer)	Arrêté du 17 décembre 2015 + Arrêté du 3 juin 2015	01/01/2016 (dans un délai raisonnable)
Secrétaires de mairie	- Directeurs de Préfecture (corps en voie d'extinction et intégré dans celui des attachés) - Attaché principal - Attaché		
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (il n'y a pas de ministère de référence).	Arrêté du 3 juin 2015	
Catégorie B			
Rédacteurs territoriaux Educateurs des activités physiques et sportives Animateurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (les secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures))	Arrêté du 17 décembre 2015 + Arrêté du 19 mars 2015	01/01/2016
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistants de service social des administrations de l'Etat (les membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat (préfecture))	Arrêté du 17 décembre 2015 + Arrêté du 3 juin 2015	01/01/2016 (dans un délai raisonnable)
Catégorie C			
Adjoint administratifs territoriaux Agents sociaux territoriaux Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives Adjoint territoriaux d'animation	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (les adjoint administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures))	Arrêté du 18 décembre 2015 + Arrêté du 20 mai 2014	01/01/2016

(Pour les explications, cf. question n° 10).

12. Qui sont les bénéficiaires potentiels ?

Pour la FPE, le RIFSEEP ne concerne que les fonctionnaires mais dans la FPT, c'est différent.

➤ **1. Les agents potentiellement concernés et les exclus :**

Tous les agents relevant des cadres d'emploi visés à la question n° 11 et dont les postes ont

été créés par une délibération (postes figurant dans le tableau des effectifs ou des emplois) peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire.

Le régime indemnitaire peut être versé aux fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires) et étendu aux agents contractuels de droit public (CDD et CDI).

Le tableau des effectifs constitue la liste des emplois ouverts budgétairement, pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades, selon une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service. C'est un outil indispensable pour identifier les agents éventuellement concernés.

En revanche, sont exclus les agents recrutés :

- pour un acte déterminé (vacataires) ;
- sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir,...) ;
- sur la base d'un contrat d'apprentissage.

➤ **2. Les bénéficiaires fixés par délibération :**

L'instauration ou la modification d'un régime indemnitaire est réalisée par délibération de l'organe délibérant qui doit préciser les agents concernés et également mentionner :

- La nature de la prime ;
- Les bénéficiaires (agents concernés) ;
- Les modalités de versement (dont la périodicité) ;
- Les critères d'attribution (critères de répartition) ;
- Les montants ou taux (minima et maxima) ;
- Les crédits ouverts.

13. Quelles sont les répercussions de l'absence ou d'une sanction disciplinaire sur le RIFSEEP ?

Le décret instituant le RIFSEEP ne prévoit aucune règle particulière en la matière. Il y a donc lieu d'appliquer les règles générales.

➤ **1. La maladie et le RIFSEEP :**

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit les conditions de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés.

Bien qu'il n'existe pas de dispositif semblable dans la FPT, les collectivités et établissements peuvent s'inspirer de ces dispositions. Cependant, le juge administratif n'a pas statué sur l'obligation pour les collectivités de moduler leur régime indemnitaire dans les mêmes conditions que celles fixées à l'Etat.

« S'agissant de l'éventuelle application d'une réglementation similaire aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, il convient de s'interroger sur sa compatibilité avec l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics locaux fixent les régimes indemnitaires de leurs agents dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. S'agissant des règles de maintien total ou partiel du versement des primes et des indemnités, elles devraient être définies, en conformité avec le principe constitutionnel de la libre administration des collectivités territoriales, dans le cadre d'une délibération de la collectivité, sous le contrôle du juge. Ainsi, compte tenu de ce qui précède, une expertise doit être menée, à laquelle seront associés les employeurs locaux, afin de juger de l'opportunité de traiter cette question par voie réglementaire.»

☞ QE n° 102370 JO A.N 05/07/2011.

Pour la Fonction Publique d'Etat

Situation de l'agent	Régime indemnitaire FPE
Congé de maladie ordinaire Congé pour accident de service ou maladie professionnelle Congé de maternité, de paternité et d'adoption	Principe : Maintien dans les proportions du traitement (Décret n° 2010-997 du 26 août 2010) Limite (Circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011) : Il convient de continuer d'appliquer les dispositions particulières prévues par les textes instaurant les primes : <ul style="list-style-type: none"> • dont les montants tiennent compte de la manière de servir de l'agent et/ou de l'atteinte de résultats ; • qui rétribuent des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent ; • qui sont représentatives de frais ; • qui sont liées à l'organisation du temps de travail.
Congés de longue maladie et de longue durée	Pas de maintien du régime indemnitaire (Décret n° 2010-997 du 26 août 2010)

Pour la Fonction Publique Territoriale

Le fonctionnaire, pendant la durée du congé de maladie (y compris à demi-traitement), conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

☞ Article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Afin de déterminer les possibilités de modulation du régime indemnitaire, il convient de vérifier si le texte instituant une prime fixe, ou non, le régime applicable en cas d'absence. Ainsi, s'il s'agit d'une prime propre à la FPT, les collectivités et établissements publics doivent appliquer ces dispositions : Or, **aucune disposition du RIFSEEP ne fixe le sort de ce régime en cas d'absence**. Dans la mesure où les textes institutifs des primes ne règlent pas le sort de ses modalités de versement en cas d'absence pour maladie, **il convient de se référer à la délibération prise par la collectivité qui doit respecter le principe de parité**.

Par ailleurs, dans le cadre de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) comportant une partie fixe et une partie variable, une circulaire ministérielle concernant la FPE 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.

Ainsi, « *il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante.* »

☞ Circulaire ministérielle BCRF 1031314C, 22 mars 2011.

Un raisonnement analogue semble, en toute hypothèse et sous réserve du contrôle du juge, pouvoir être retenu dans le cadre du RIFSEEP.

Ainsi :

- Pour l'IFSE, on peut suivre le régime général prévu pour l'Etat par le décret de 2010.
- Pour le CIA, l'agent tout en étant malade a pu atteindre les objectifs qu'on lui a demandés, il est donc possible de se détacher du régime général prévu pour l'Etat par le décret de 2010.

➤ **2. Les autres motifs d'absence et le RIFSEEP :**

Situation de l'agent	Régime indemnitaire FPT Nature de la prime		
	Indemnité liée à l'exercice des fonctions	Indemnité représentative de frais	Indemnité destinée à compenser des charges et des contraintes particulières
Déchargé de service pour mandat syndical	Droit au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat CE n° 371257 du 11 février 2015 CE n° 344801 du 27 juillet 2012	Pas de droit au maintien des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service CE n° 344801 du 27 juillet 2012 CE n° 371257 du 11 février 2015	
Suspension	Pas de droit au maintien CE n° 237509 du 25 octobre 2002	Pas de droit au maintien Le fonctionnaire ne conserve que les éléments de rémunération que l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 énumère et au nombre desquels ne figure aucune prime sans qu'il y ait lieu de distinguer les primes liées au grade, lesquelles ne sont pas pour autant assimilées au traitement, de celles liées aux fonctions CAA Marseille n° 00MA01794 du 16 novembre 2004	
Grève	Pas de droit au maintien La retenue porte sur l'ensemble de la rémunération : le traitement mais aussi les primes et indemnités. CE n° 88921 du 11 juillet 1973.		

➤ **3. Les sanctions disciplinaires et le RIFSEEP :**

Aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires. Les sanctions disciplinaires sont exclusivement énumérées à l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

☞ *CE 11 juin 1993 n°105576.*

Le juge administratif a estimé que la valeur professionnelle devait être évaluée dans son ensemble, et qu'était par conséquent illégal un mécanisme de suppression ou de réduction automatique d'un avantage indemnitaire en cas de sanction disciplinaire, sans appréciation globale de la manière de servir de l'agent.

☞ *CAA Nancy 16 nov. 1995 n°94NC00042.*

Néanmoins, pour évaluer la valeur professionnelle de l'agent, et donc pour déterminer le montant individuel des primes et indemnités liées à la manière de servir, il peut notamment être tenu compte de comportements sanctionnés disciplinairement, parmi d'autres éléments.

14. Quels sont les cumuls possibles (Primes, NBI etc.) et que deviennent la PFR et l'IFRSTS ? Peut-on appliquer la clause de sauvegarde ?

➤ 1. Interdictions de cumul :

- Pour pouvoir atteindre ses objectifs (Cf Question n° 8), il était impératif **d'interdire le cumul** du RIFSEEP avec les **autres primes et indemnités de même nature**, comme :

- ✓ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- ✓ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- ✓ L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP) ;
- ✓ La prime de service et de rendement (PSR) ;
- ✓ L'indemnité spécifique de service (ISS) ...
- ✓ La prime de fonctions et de résultats (**PFR**) ;
- ✓ L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (**IFRSTS**) instituée par le Décret n° 2002-1105 du 30 août 2002.

↪ *Circulaire du 05/12/2014.*

Ne seraient pas non plus cumulables avec le RIFSEEP car elles sont liées aux fonctions, les indemnités pour travaux insalubres et les indemnités de responsabilités versées aux régisseurs. On attend des précisions.

- S'agissant de la PFR et de l'IFRSTS relevant du décret n° 2002-1105, qui concernent respectivement les **administrateurs, attachés territoriaux et secrétaires de mairie** et les **conseillers socio-éducatifs et assistants socio-éducatifs**, le décret du 2014 mai 2014 a abrogé les textes les instituant, à compter du 1^{er} janvier 2016.

↪ *Article 7 du Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.*

Le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 a modifié la date d'abrogation qui était auparavant fixée au 1^{er} juillet 2015.

La Direction générale des collectivités locales (Ministère de la décentralisation et de la Fonction publique) (DGCL) a précisé, dans une lettre du 21 juillet 2015 adressée au CIG Versailles, que :

L'abrogation des décrets n°2002-1105 et n°2008-1533 modifie les références des primes auxquelles peuvent prétendre les fonctionnaires territoriaux au regard du principe d'équivalence avec ceux de la fonction publique de l'Etat. De ce fait, les délibérations des collectivités territoriales qui avaient institué ces primes n'auront pour partie plus de base légale (*CE Ass. 3 févr. 1989, Compagnie Alitalia*) et il leur appartiendra de les abroger d'office (*loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 art.16-I*) dans un délai raisonnable (*CE, sect. 10 janvier 1930, DESPUJOLS*).

Dans la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois des conseillers socio-éducatifs et des assistants socio-éducatifs qui bénéficient de l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires prévue par le décret n° 2002-1105 du 30 août 2002 sont concernés par la mise en place du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2016 suite à l'abrogation du décret.

Les éducateurs de jeunes enfants qui perçoivent également une indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires ne sont pas impactés par cette abrogation, car l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires qui peut leur être attribuée est celle du corps des éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles, sur le fondement du décret n°2002-1443 du 9 décembre 2002 dont l'abrogation n'est pas prévue dans l'immédiat.

L'administration est tenue d'abroger expressément un acte réglementaire illégal ou dépourvu d'objet, que cette situation existe depuis son édicton ou qu'elle résulte de circonstances de droit ou de fait postérieures, sauf à ce que l'illégalité ait cessé.

☞ [Article L.243-2 du code des relations entre le Public et les administrations.](#)

Selon nous, il n'y a pas lieu de faire de distinctions entre les collectivités qui auraient mis en place la PFR et les autres pour les administrateurs, les attachés et les secrétaires de mairie car l'ITEMP a également été supprimée à leur égard.

Il n'est **pas possible d'appliquer la cause de sauvegarde prévu par l'article 88 de la loi du 26/01/1984** car aucune des deux conditions requises ne sont remplies depuis la publication des arrêtés rendant applicables le RIFSEEP aux corps de référence. En effet, on est sur du RI (Pas cas de modification des bornes indiciaires) et les plafonds du RI n'ont pas été diminués (Pas non plus cas Diminution des montants par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'état servant de référence).

- Il reste quelques interrogations car à terme, toutes ces primes et indemnités qui ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP sont amenées à être abrogées. Or, par exemple, les régimes indemnitaires des filières de la police municipale et rurale et des sapeurs-pompiers font référence à l'IAT.

➤ **2. Possibilités de cumul :**

L'Etat a été pragmatique et a prévu certaines exceptions à l'interdiction de cumul.

☞ [Article 5 du Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) : « L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté... ».

- Le RIFSEEP est cumulable avec :

- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- et les indemnités compensant :
 - ✓ les heures complémentaires ;
 - ✓ les heures supplémentaires ;
 - ✓ le travail de nuit ;
 - ✓ le dimanche ;
 - ✓ les jours fériés ;
 - ✓ les astreintes ;
 - ✓ les interventions ;
 - ✓ les permanences ;

☞ [Arrêté du 27 août 2015.](#)

Par exemple pour la FPT :

- Indemnité horaire pour travail de nuit instituée par le [décret n°88- 1084](#) /
- Indemnité horaire normale de nuit créée par le [décret n°61-467](#) /
- Prime d'encadrement éducatif de nuit relevant du [décret n° 2008-1205](#) /
- Indemnité forfaitaire pour travail le dimanche et jours fériés du [décret n° 92-7](#)/
- Indemnité pour travail dominical régulier du [décret n° 2002-857](#)/
- Indemnité pour travail horaire pour travail dominical et régulier de [l'arrêté du 19 août 1975](#)
- Ou encore Indemnité pour service de jours fériés du [décret n° 2002-856](#) pouvant être versée aux adjoints du patrimoine.

- la « prime de fin d'année » si elle n'est pas versée sur la base d'une des primes pour lesquelles le cumul est proscrit (exemple : une part de l'ITEMP versé annuellement) ;

☞ L'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit le maintien à titre collectif des dispositifs institués avant le 27/01/1984.

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA) ;
- Les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité ;
☞ Circulaire du 05/12/2014 et site de la DGCL.
- Toute prime et indemnité qui n'est pas liée aux fonctions et à la manière de servir (exemple : indemnité forfaitaire des frais de représentation) ...

⚠ Pour rester cohérent, les sujétions permettant le versement de ces éléments en sus du RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte pour l'appartenance à un groupe de fonctions.

- Même si la **NBI** dépend des fonctions, elle n'est pas, pour l'instant, menacée par le RIFSEEP.

15. Quelles sont les étapes de création ou de modification du nouveau RI ?

1. L'instauration ou la modification du nouveau RI doit impérativement respecter les étapes suivantes :

Fondement	Publication ou modification des textes de référence pour la fonction publique d'État en matière de régime indemnitaire
Comité technique	Saisine du comité technique sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition
Organe délibérant	Après l'avis du comité technique, adoption de la délibération
Autorité territoriale	Prise des arrêtés fixant le montant du régime indemnitaire pour chaque agent

2. Dans le détail, de la préparation à la mise en application, il est conseillé suivre la démarche suivante, à adapter selon la taille de la collectivité :

Etapas	Actions
1. Lancement du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Décision politique d'engager le chantier « régime indemnitaire » • Cadrage politique : fixation des objectifs et du cadre financier pour le futur régime indemnitaire • Création d'un comité de pilotage du projet Exemple de composition : élus, direction générale, DRH • Désignation du pilote du projet • Information du personnel et de ses représentants du lancement de la démarche
2. Diagnostic de l'existant	<ul style="list-style-type: none"> • Étude juridique des textes qui encadrent la mise en place d'un régime indemnitaire • Recueil des délibérations en vigueur dans la collectivité • Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et autres avantages non obligatoires, en vigueur dans la collectivité : régime indemnitaire, participations de l'employeur à l'action sociale, à la protection sociale
3. Elaboration ou mise à jour des outils	<ul style="list-style-type: none"> • Le tableau des effectifs (ou des emplois) • L'organigramme détaillé, nominatif • Les fiches de poste • Le dispositif et les supports de l'entretien professionnel
4. Détermination du système d'attribution du régime indemnitaire en rapport avec le cas échéant : <ul style="list-style-type: none"> • Le poste occupé • L'évaluation professionnelle • Les objectifs poursuivis 	<p>Création d'un groupe technique pouvant associer, selon la taille de la collectivité, des élus, l'encadrement (représentatif de tous les secteurs d'activité), les représentants du personnel, la DRH Selon les choix retenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définition des critères de classification des postes. Exemple : niveau d'expertise • Définition du nombre de niveaux. Exemple sur quatre niveaux : élémentaire, de base, confirmé, supérieur • Détermination des enveloppes par critère et niveau • Création d'une grille d'évaluation des postes reprenant les critères, les niveaux et les enveloppes • Évaluation et classification de chaque poste dans la grille • Ajustement des critères, des niveaux, des enveloppes • Définition des modalités de prise en compte des résultats de l'évaluation pour déterminer la part du régime indemnitaire correspondante • Simulation de l'enveloppe budgétaire globale et comparaison avec l'enveloppe actuelle • Restitution des propositions du groupe technique au comité de pilotage
5. Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation préalable de la présentation du projet au comité technique avec les représentants du personnel • Présentation du projet de régime indemnitaire au comité technique • Délibération de l'assemblée délibérante sur le régime indemnitaire • Information du personnel • Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale

3. Nous attirons votre attention sur les points de vigilance et les conditions de réussite suivants :

Points de vigilance	Propositions d'actions
<p>Connaissance du régime indemnitaire existant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • interne : quelle est la pratique actuelle de la collectivité ? • externe : quel est le cadre juridique et réglementaire en vigueur ? 	<p>Il est important de travailler sur l'existant et de définir des stratégies, en prenant soin de rester le plus possible dans l'esprit du nouveau régime indemnitaire.</p> <p>Élaboration de scénarios, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avec ou sans prise en compte de l'expérience professionnelle • Avec ou sans prise en compte de la valeur professionnelle • Répartition entre part fonction (IFSE) et part valeur professionnelle (CIA) <p>Traduction de l'impact de chaque scénario sur la masse salariale et de l'écart avec l'existant (au moins sur les postes et agents d'une filière)</p>
<p>Clarification de la volonté politique : sens, objectifs et enveloppe budgétaire dédiée au régime indemnitaire</p>	<p>Appropriation de la réforme</p> <p>Définition et formalisation des orientations générales du projet sous forme d'une feuille de route (lettre de cadrage)</p>
<p>Communication et explication auprès des agents</p>	<p>Elaboration et utilisation d'un support de communication (par exemple une lettre interne)</p> <p>Rencontres : réunions de service, réunions d'information générale</p> <p>A quel moment et sur quoi ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • dès la décision de lancement du projet : sur le lancement, la démarche, le calendrier • en cours de route : sur l'avancement du projet • une fois l'avis du comité technique rendu et la délibération de l'assemblée délibérante votée • Une fois le régime indemnitaire défini et validé par les élus : sur les objectifs, les groupes de fonction, les critères, le mode de calcul, la procédure de mise en œuvre,...
<p>Prise en compte du facteur temps</p>	<p>Inscription de la démarche dans le temps selon l'existant et les objectifs du projet</p> <p>Libérer le temps nécessaire pour permettre aux acteurs de s'impliquer dans la démarche</p>



Points de vigilance	Propositions d'actions
Co-construction du dispositif et des outils	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution d'un groupe de travail, composé par exemple d'élus, du DGS ou de membres de la direction générale, du responsable RH, de chefs de service, de représentants du personnel • Association des chefs de service et des agents sur l'élaboration ou la mise à jour des fiches de poste • Fixation d'une date de fin et d'un calendrier de travail • Travail sur les outils • Consultation des représentants du personnel avant les séances du comité technique
Choix d'un scénario par la direction et l'autorité territoriale	<p>Il est important de définir et de choisir le scénario (objectifs, bénéficiaires, calendrier) avant de passer à la finalisation des outils</p> <p>Pour faciliter la décision, il est possible de faire une analyse multicritères</p>
Mise en œuvre administrative	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'une note technique et saisine du Comité technique sur le dispositif régime indemnitaire • Rédaction d'un projet de délibération et décision de l'assemblée délibérante • Rédaction des arrêtés
Prise en compte de l'expérience du premier exercice (un an après)	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un bilan • Pointage des problèmes éventuels et correction du dispositif

16. Comment rédiger la délibération sur le RIFSEEP ?

Les éléments indiqués ci-dessous restent généraux et indicatifs car la délibération est à adapter aux spécificités de chaque collectivité ou établissement public. Il y a notamment un choix à faire sur le niveau de détail le plus adapté.

L'organe délibérant doit :

- Définir les critères permettant la répartition ;
- Le nombre de groupes de fonctions ;
- Fixer la hiérarchisation ;
- Fixer les montants par des fourchettes ;
- Répartir chaque poste de la collectivité en fonction des critères professionnels.

Sur les modalités d'attribution, plus les critères seront précis et explicites, plus le système sera transparent et lisible pour les agents.

Pour mémoire, la délibération portant régime indemnitaire est **soumise au contrôle a posteriori de légalité**, contrairement aux arrêtés individuels fixant le montant attribué à chaque agent.

La circulaire de la DGCL en date du 25/01/2012 a indiqué aux Préfets que le contrôle devait porter en priorité sur les délibérations portant régime indemnitaire des CR, CD, communes et EPCI de plus de 10 000 habitants.

Rubrique	Indications
Visa	Rappel de l'ensemble des lois et règlements qui encadrent la mise en place ou la modification du régime indemnitaire
Préambule	Exposé des motifs expliquant l'origine et le sens de la démarche. <ul style="list-style-type: none"> • Justification de la création ou modification Exemple : les évolutions réglementaires • Démarche suivie, calendrier et implication des différentes parties prenantes • Objectifs visés par le régime indemnitaire et principes du dispositif
Nature	Composantes du régime indemnitaire : <ul style="list-style-type: none"> • Part liée à la fonction : indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) • Complément indemnitaire (CIA) le cas échéant
Bénéficiaires	Approches possibles selon : <ul style="list-style-type: none"> • Le statut : titulaires, stagiaires, contractuels de droit public • Les éventuels critères d'ancienneté pour les agents contractuels • Le type d'emploi : permanent, non permanent
Modalités d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation des groupes de fonctions : groupes, fonctions, critères utilisés, plafonds appliqués par groupe pour l'IFSE • Définition de l'expérience professionnelle utilisée, critères et indicateurs d'évaluation appliqués • Le cas échéant, définition des critères d'évaluation utilisés pour l'attribution du CIA • Modalités de prise en compte du critère d'absentéisme et leur impact sur le montant du régime indemnitaire • Le cas échéant, les règles de variation de l'IFSE en fonction de l'expérience professionnelle et du CIA en fonction des résultats de l'évaluation annuelle • Périodicité des versements : IFSE (par exemple, par mois), CIA en une ou plusieurs fois par an (à déterminer pour l'IFSE et le CIA) • Rappel de la règle de maintien du montant de régime indemnitaire antérieur • Rappel des possibilités de cumul • Modalités d'actualisation
Annexes éventuelles	Grilles de cotation ou classification et tableaux de répartition des postes au sein de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique

(NOTE : Il est également possible d'introduire un article qui prévoit que la présente délibération abroge les dispositions contraires ou qui n'existent plus, contenues dans la délibération antérieure sur le régime indemnitaire).

17. L'avis préalable du Comité technique est-il obligatoire ? OUI

La délibération devra être soumise au préalable à l'avis du comité technique compétent conformément à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoit la consultation de cet organisme sur « *les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents* ».

Lorsque l'avis du comité technique est requis, l'absence de saisine et d'avis préalables est constitutive d'un vice de forme qui entache d'illégalité les procédures engagées ou les actes pris postérieurement et qui est susceptible de donner lieu à leur annulation par le juge administratif.

☞ Conseil d'État, 6ème SSJS, 09/11/2015, 385962

Vous trouverez ci-joint un modèle de saisine du Comité technique.

18. Quelle est la périodicité du versement du RIFSEEP ?

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel.

☞ Article 2 du Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

☞ Article 4 du Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

L'organe délibérant de la collectivité peut, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, prévoir une autre périodicité mais elle doit alors s'assurer du respect du principe de parité en vérifiant que les montants annuels ne sont pas dépassés.

S'agissant du CIA, comme nous le verrons à la Partie IV, il peut être décidé de faire coïncider son attribution avec l'entretien professionnel.

► PARTIE III : L'IFSE :

19. Qu'est-ce que l'IFSE ?

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Si la collectivité veut mettre en place le RIFSEEP, elle doit obligatoirement instaurer l'IFSE.

Les collectivités peuvent décider de ne mettre en place que l'IFSE, si elles ne jugent pas judicieux de suivre le CIA. La rédaction à venir de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 telle que proposée dans le projet de loi de déontologie confirme cette possibilité (Cf Questions n° 10 et n° 25).

Versée en principe mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

L'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques (Cf Question n° 14).

L'IFSE repose :

- d'une part, sur l'appartenance à un groupe de fonctions en fonction de critères professionnels : à chaque groupe de fonctions, correspondront des montants (cf Question n° 15) ;
- et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent qui justifie la différence entre des agents relevant d'un même groupe de fonctions (Cf Question n° 17).

☞ Article 1^{er} du décret n° 2014-513 du 20/05/2014.

20. Comment déterminer les critères professionnels liés aux fonctions et constituer différents groupes de fonctions ?

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels précisés dans le tableau ci-après.

Définir l'appartenance à un groupe, c'est par ricochet définir les montants.

- **1. Les groupes de fonctions** (= Espaces professionnels au sein desquels vont évoluer les agents) :

Différents critères doivent permettre de répartir chaque poste de la collectivité au sein de groupes de fonctions. Ces derniers doivent regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des fonctionnaires.

La circulaire préconise pour la fonction publique d'État de répartir les postes selon un nombre défini de groupes de fonctions, **au plus à** :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C.

↳ Cela a été pensé pour l'Etat et ne correspondra peut être pas aux besoins d'une collectivité. Par exemple, si une collectivité a peu d'agents de catégorie A et B et beaucoup d'agents de

catégorie C occupant des fonctions de nature très différente les uns des autres, elle aura intérêt à avoir 3 groupes de fonctions pour les agents de catégorie C et 2 groupes pour les autres.

⚠ Les collectivités ne sont pas tenues par les propositions de la circulaire mais le sont-elles par les arrêtés qui appliquent la lettre de cadrage que constitue la circulaire ? Les avis ne sont pas unanimes sur cette question.

La possibilité de prévoir un nombre de groupes différent au sein d'une collectivité doit toujours être envisagée avec précaution, car les collectivités sont tenues par les plafonds applicables à l'Etat.

Il apparaît toutefois nécessaire de prévoir au moins deux mais pas plus de 4 groupes de fonctions par catégorie pour que le RI ne soit pas dénaturé.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

Les **groupes de fonctions sont hiérarchisés** à l'intérieur de chaque catégorie, les groupes supérieurs devant être réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants. Un montant est ensuite déterminé pour chaque groupe de fonctions.

Ainsi, lorsqu'un agent change de poste, il est possible que le montant de l'IFSE soit diminué, si le nouveau poste du fonctionnaire est classé dans un groupe de fonctions inférieur. Un réexamen du montant de l'IFSE du fonctionnaire lors d'une mobilité interne est donc obligatoire.

⚠ Rien ne semble interdire que les fourchettes retenues pour chaque groupe se chevauchent de manière à ce qu'un agent relevant du 3^{ème} groupe puisse bénéficier d'un régime indemnitaire plus avantageux qu'un autre relevant du 2nd groupe, pourtant supérieur.

➤ **2. Les critères professionnels liés aux fonctions :**

Le décret cadre prévoit 3 critères professionnels :

- Encadrement, pilotage et conception (1) ;
- Technicité, expertise (2) ;
- Sujétions (3).

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
<i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>
DEFINITION	DEFINITION	DEFINITION
Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions. (*)



(*) Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le R.I.F.S.E.E.P. ne doivent pas être pris en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions.

La délibération pourrait en prévoir d'autres.

Il n'y a pas de hiérarchisation des critères qui peuvent d'ailleurs se cumuler.

Au sein de chaque critère, il faut définir des indicateurs (Exemple : nombre d'agents encadré).

➤ **3. Les méthodes et outils d'application dans la FPT :**

a. Les différents indicateurs possibles :

Le tableau suivant présente une série d'indicateurs classés selon les critères fixés par le décret. Cette liste est indicative, elle n'est pas limitative et n'a pas de valeur réglementaire.

Le choix des indicateurs qui vont servir à classer les postes dans un système de régime indemnitaire fondé principalement sur la fonction est primordial. En effet, l'indicateur retenu indique ce que la collectivité veut valoriser en priorité : est-ce par exemple les responsabilités d'encadrement, ou est-ce plutôt l'expertise, ou encore les deux à la fois et à niveau égal ?

De plus, ce sont les indicateurs qui contribuent fortement à la lisibilité et à l'acceptation du système par les agents. La plus grande cohérence devra être recherchée entre les indicateurs retenus pour classer les fonctions et la grille d'évaluation de la valeur professionnelle utilisée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Critères 1	Critères 2	Critères 3
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
<ul style="list-style-type: none"> • 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 (primordial, partagé, contributif) 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Valeur des dommages • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Confidentialité • Relations internes • Relations externes • Facteurs de perturbation

b. Les méthodes de hiérarchisation des postes :

La définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus lourds.

Concrètement, la collectivité pourrait répartir les postes par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste. Cette répartition se fera sans distinction des grades et de la filière des agents.

Il existe plusieurs méthodes qui présentent chacune des avantages et des inconvénients en fonction des caractéristiques de la collectivité (notamment le nombre de postes concernés).

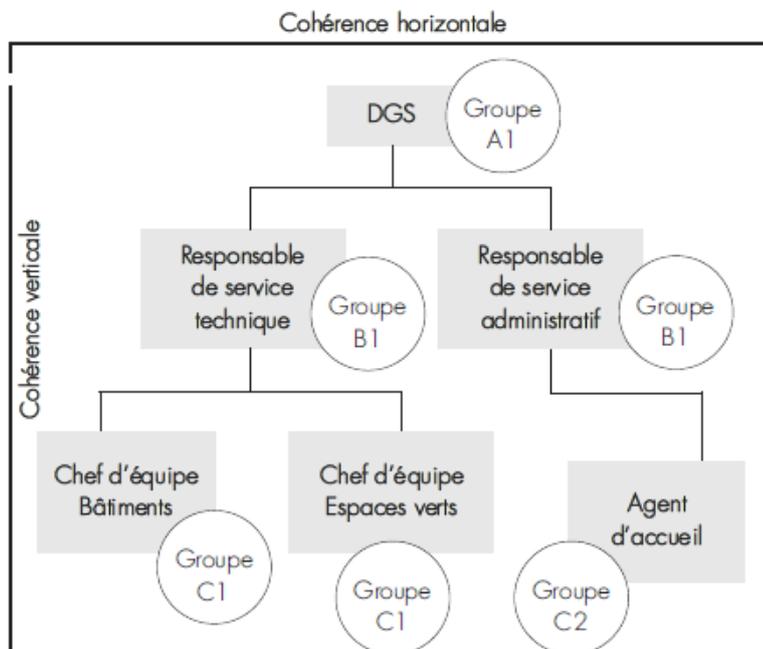
On peut citer à titre d'exemples :

❖ La hiérarchisation des postes par comparaison :

Cette méthode consiste dans un premier temps à établir des niveaux à partir d'un nombre limité d'indicateurs, issus des trois types de critères fixés dans le décret du 20 mai 2014. Dans un second temps, chaque poste est passé au crible des indicateurs et affecté par comparaison entre postes, à un niveau. À chaque niveau correspond un montant.

Le travail sera considéré comme abouti lorsqu'au vu des indicateurs retenus, il pourra être vérifié que la hiérarchisation des postes est cohérente, à la fois entre les niveaux hiérarchiques (cohérence verticale) et entre les services (cohérence horizontale).

Rechercher la cohérence ne veut pas dire que tous les postes de même niveau hiérarchique doivent absolument être classés de manière identique. Cela signifie que si ce n'est pas le cas, la différence de positionnement entre les postes doit être explicable.



Cette méthode est relativement simple mais l'affectation des postes à un niveau peut être influencée par la hiérarchie actuelle des salaires et peut donc amener à la reproduire.

❖ La cotation des postes (Usine à gaz) :

Cette méthode consiste dans un premier temps à définir des indicateurs de classification en partant des trois types de critères fixés par le décret du 20 mai 2014.

Dans un deuxième temps, une échelle de points pour chaque indicateur est définie.

Dans un troisième temps, chaque poste se voit attribuer le nombre de points correspondant pour chaque indicateur, ce qui aboutit à une somme de points pour chaque poste.

Dans un dernier temps, des niveaux de fonction sont créés avec pour chaque niveau une fourchette de points (mini/maxi).

Cette méthode est plus complexe que la précédente et peut rapidement se transformer en « usine à gaz » dès que l'on utilise un nombre important d'indicateurs ou de niveaux dans les échelles de points. Elle n'est pas forcément très adaptée au cadre des groupes de fonctions prévus par le décret du 20 mai 2014.

c. Voici un exemple de répartition des postes proposés par l'ANDCCDG :

Groupe de fonctions	Fonctions / Emplois	Critère 1 Encadrement / coordination	Critère 2 Technicité / expertise	Critère 3 Sujétions particu- lières / expositions
A1	Direction générale (DGS, DGA, Cabinet)	Management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage	Maîtrise d'un logiciel métier Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique)	Travail de nuit / travail le week-end / dimanche et jours fériés / grande disponibilité / polyvalence
A2	Direction de pôle, d'axe			
A3	Chef de service ou de structure			
A4	Chargé de mission			
B1	Chef de service ou de structure	Equipe technique / coordination / référents	Travail en soirée / travail isolé / travail avec public particulier	
B2	Poste de coordinateur			
B3	Poste d'instruction avec expertise, animation			
C1	Chef d'équipe/gestionnaire comptable, marchés publics,..., assistant de direction, agent d'état civil	Encadrement opérationnel	Habilitations réglementaires, qualifications	Travail en horaires imposés ou cadencés / environnement de travail (nuit, intempéries...) / missions spécifiques
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1			

⚠ 1. Pour les administrateurs, l'arrêté ne prévoit que 3 groupes de fonctions. Il suffit de fusionner deux groupes, à l'exemple donné.

21. Comment est appréciée l'expérience professionnelle et quel est son rôle dans l'IFSE ?

1. Objet :

L'expérience professionnelle, critère individuel, ne doit pas être prise en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions.

Son influence se traduit dans le montant de l'IFSE qui sera attribué à l'agent, selon un système de modulation non défini par le texte et qui doit donc être déterminé par la collectivité, suite aux réexamens.

« Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise ».

☞ Article 3 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014.

2. Appréciation de l'expérience professionnelle :

- Principe :

Le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de ce critère individuel (lié à la personne), par rapport aux autres éléments liés à l'emploi occupé. 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 repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences
- l'approfondissement des savoirs
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Il s'agit donc de valoriser :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...),
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...),
- la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...),
- l'approfondissement des savoirs techniques,
- la réalisation d'un travail exceptionnel Etc.

Elle doit en revanche être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'I.F.S.E. ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

L'ancienneté fait-elle partie de l'expérience professionnelle ?

Sans apporter de définition explicite de l'expérience professionnelle, la circulaire énonce en revanche ce qu'elle n'est pas : l'expérience doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise, elle, par les avancements d'échelon.

La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent, et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève.

☞ Circulaire du 05/12/2014.

L'absence de définition réglementaire de l'expérience professionnelle permet aux collectivités et établissements publics d'envisager la mise en place de critères propres. Les modalités pratiques seront définies par délibération.

Il conviendra toutefois de veiller à :

- ne pas dénaturer la notion : ne pas la confondre avec la manière de servir, par exemple.
- prendre en considération les possibilités de mobilité : l'enrichissement des acquis de l'expérience professionnelle pourra être privilégié en cas de possibilités réduites de mobilité.
- l'intégrer comme un élément de l'IFSE et non du complément indemnitaire annuel (voir partie suivante).

- Outils :

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE doit donc amener la collectivité à s'interroger sur la manière dont elle souhaite procéder à l'examen de celle-ci et la valoriser. Différentes stratégies semblent envisageables selon les arguments de la collectivité. Il semble toutefois difficile de ne pas prendre cette notion en compte, sauf à dénaturer l'esprit du nouveau régime indemnitaire.

Cf le tableau ci-après.

Stratégie		Arguments
Choix 1 : Examen de l'expérience professionnelle	Pas de valorisation financière	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise de la masse salariale • Priorité à la reconnaissance des fonctions exercées et de la manière de servir
Choix 2 : Examen de l'expérience professionnelle	Valorisation financière dans l'IFSE (pour une part plus ou moins importante selon la volonté de gestion de la masse salariale)	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise de la masse salariale • Encouragement de la montée en compétences • Compensation des conditions d'avancement de grade quand l'agent ne les remplit pas • Outil de motivation • Variable d'ajustement lors des recrutements (limité en cas de recrutement d'un profil sans expérience professionnelle)
		<ul style="list-style-type: none"> • Variable d'ajustement pour régler des situations d'adaptation de la rémunération aux fonctions exercées • Encouragement à la formation • Amélioration de la performance par le développement des compétences
Choix 3 : Examen de l'expérience professionnelle	Valorisation financière dans l'IFSE en utilisant certains critères de l'entretien professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Relève de la façon dont l'agent exploite son expérience professionnelle, dont il se forme et répond aux objectifs fixés lors de l'entretien annuel • Délai annuel plus pertinent que le délai quadriennal • Possibilité de motiver les agents s'investissant sur un projet via la prime d'intéressement collectif
Choix 4 : Pas de prise en compte de l'expérience professionnelle à la mise en place du nouveau régime indemnitaire	Renvoi à une valorisation financière éventuellement dans quatre ans (ou dans un délai moindre)	<ul style="list-style-type: none"> • Simplification de la mise en œuvre • Lisibilité du régime indemnitaire • Priorité aux fonctions exercées et à la manière de servir

- Les différents indicateurs possibles de l'expérience professionnelle :

Faute de définition réglementaire de l'expérience professionnelle, il appartient à chaque collectivité de préciser les indicateurs qu'elle entend retenir pour tenir compte de l'expérience professionnelle de chaque agent.

Ce qui peut être valorisé	Indicateurs d'évaluation
La capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit son ancienneté	Réussite Mobilisation de ses compétences / réussite des objectifs Force de proposition dans un nouveau cadre Diffusion de son savoir à autrui
Le parcours professionnel de l'agent, avant l'arrivée sur son poste : • Diversité de son parcours dans le privé et/ou le public, dans tous les secteurs et/ou les collectivités et/ou les postes • Mobilité • Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et/ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
La connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus...)	Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel
Conduite de plusieurs projets	
Connaissance du poste et des procédures	
Tutorat	
La formation suivie en distinguant ou non : • les formations liées au poste, au métier • les formations transversales • les formations de préparation d'une mobilité • les formations qualifiantes • les formations non qualifiantes • la formation de préparation aux concours examens • la formation au-delà des formations obligatoires	Nombre de stages réalisés Nombre de jours de formation réalisés Volonté d'y participer Diffusion de son savoir à autrui

Ce qui peut être valorisé	Indicateurs d'évaluation
L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences, en fonction : • de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et/ou • de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel	Nombre d'années passées dans un poste comparable du point de vue des compétences techniques demandées Nombre d'années passées dans le poste Nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques demandées Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel Obtention d'un diplôme (en totalité, partiellement) par la VAE
Conditions d'acquisition de l'expérience : • autonomie • variété (missions, tâches, publics...) • complexité • polyvalence • multi-compétences • transversalité	
Différences entre compétences requises et compétences acquises	Appréciation par le responsable hiérarchique en référence aux compétences attendues figurant dans la fiche de poste, au moment de l'entretien professionnel Attention : Risque de confusion avec l'évaluation de la manière de servir
Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un événement exceptionnel	Attention : Difficulté à définir et évaluer ce qu'est un travail exceptionnel

22. Quels sont les montants maxima par groupes de fonctions ?

Pour la fonction publique d'Etat, il est prévu des montants maxima et des montants minimaux. En vertu des principes de parité et de libre administration des collectivités territoriales, ces dernières ne sont limitées que par les plafonds maxima. Toutefois, il peut leur être utile de connaître ces montants minimaux. Pour cela, il faut se référer aux arrêtés généraux listés à la Question n° 11.

Par ailleurs, il est rappelé que le Projet de loi de déontologie et des droits et obligations des fonctionnaires prévoit de modifier la rédaction du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 comme suit :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces 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. »

Ainsi, si cette rédaction est conservée, les plafonds pourront être augmentés de la part du CIA si ce dernier n'est pas mis en place dans la collectivité. C'est une analyse du CDG 83, confirmée par le CIG Versailles.

Le tableau ci-dessous proposé par le CIG Versailles récapitule les plafonds annuels de l'IFSE et du CIA.

Montants de référence Cadres d'emplois	Plafond annuel de l'IFSE								Montants maximaux annuels du CIA			
	Sans logement de fonction gratuit				Avec logement de fonction gratuit							
	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4	Grp 1	Grp 2	Grp 3	Grp 4
-Attaché -Secrétaire de mairie	36 210	32 130	25 500	20 400	22 310	17 205	14 320	11 160	6 390	5 670	4 500	3 600
-Conseillers socio- -éducatifs	19 480	15 300	-	-	19 480	15 300	-	-	3 440	2 700	-	-
-Rédacteur -Educateur des APS -Animateur	17 480	16 015	14 650	-	8 030	7 220	6 670	-	2 380	2 185	1 995	-
-ASE	11 970	10 560	-	-	11 970	10 560	-	-	1 630	1 440	-	-
-Adjoint administratif -Opérateur des APS -Adjoint d'animation -ATSEM -Agent social	11 340	10 800	-	-	7 090	6 750	-	-	1 260	1 200		
Administrateur	49 980	46 920	42 330						8 820	8 280	7 470	

Comme il l'a été indiqué à la Question n° 23, la délibération doit prévoir les montants maximums par groupes de fonctions et définir les modalités d'appréciation de l'appartenance à un groupe et celles de l'expérience professionnelle afin que l'autorité territoriale puisse déterminer à quel groupe appartient tel agent et le montant devant lui être versé. Le système de modulation n'est pas défini par la loi et les règlements pour l'IFSE.

→ Il faut toujours se référer aux services déconcentrés.

23. Peut-il y avoir un maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur ?

Le décret prévoit à l'Etat un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant prend en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste.

Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste était inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent diminuerait.

Cependant, cette garantie de maintien du niveau indemnitaire actuel de l'agent prévue dans la FPE ne semble pas s'imposer dans la FPT.

Si la collectivité souhaite la mettre en œuvre, la délibération devra le mentionner, dans le respect des plafonds présentés à la Question n° 23. Toutefois, il ne pourra pas être appliqué la clause de sauvegarde en vertu de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 (Cf Question n°20).

24. Comment est réexaminé le montant de l'IFSE attribué ?

Dans la FPE, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

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

☞ Article 3 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014.

L'obligation de procéder à l'évaluation de l'expérience professionnelle au moins tous les quatre ans est justifiée par le fait que c'est durant les quatre premières années d'exercice des fonctions que l'agent est principalement censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser, ainsi que la connaissance de son environnement de travail.

Dans la FPT, il appartient à chaque collectivité ou établissement de fixer la périodicité qu'il souhaite, en raison :

- des critères d'appréciation qu'il aura fixés
- de la pertinence d'un délai plus court pour certaines fonctions
- de la charge financière que pourrait représenter une revalorisation régulière de l'IFSE.

Le réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle entraîne-t-il une revalorisation systématique ?

NON. Seul le réexamen au rythme déterminé par la collectivité est obligatoire.

L'autorité territoriale n'est pas tenue, à la suite de ce réexamen, de revaloriser le montant de l'IFSE si la situation de l'agent ne le justifie pas.

↳ NB : La situation des agents en CDI est revue tous les 3 ans, conformément au décret de 1988. Ils peuvent donc se trouver avantager si on retient une périodicité de révision de 4 ans pour les fonctionnaires.

► PARTIE IV : Le CIA :

25. Qu'est-ce que le CIA ?

Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est très simple : les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

☞ Article 4 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014.

26. Quels sont les critères à prendre en compte pour le versement du CIA ?

L'appréciation de la valeur professionnelle peut se fonder sur l'entretien professionnel.

La circulaire ministérielle du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP précise que seront appréciés :

- ✓ la valeur professionnelle de l'agent,
- ✓ son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- ✓ son sens du service public,
- ✓ sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- ✓ la connaissance de son domaine d'intervention,
- ✓ sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut être pris en considération dans l'attribution du complément indemnitaire annuel.

Les critères de versement sont, par conséquent, laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Toutefois, comme précisé dans le décret, il conviendra de juger la manière de servir de l'agent en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel, du moins jusqu'à la publication de la loi de déontologie et des droits et obligations des fonctionnaires qui permettra à la collectivité de décider de ses propres critères.

L'entretien professionnel est généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales depuis le 1^{er} janvier 2015, et remplace définitivement la notation.

Il s'applique à tous les cadres d'emplois et emplois de la fonction publique territoriale pour lesquels un décret d'application le prévoit.

Quid pour les médecins, les biologistes vétérinaires et les pharmaciens et les psychologues territoriaux, pour lesquels, il faudra forcément mettre en place un système d'appréciation de la valeur professionnelle ad hoc si la collectivité souhaite leur faire bénéficier du CIA s'ils deviennent éligibles.

Le décret instaurant l'entretien professionnel précise les critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, en fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité qu'ils assument :

- 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.

Les collectivités territoriales peuvent donc utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et moduler le versement du CIA.

27. Le versement du CIA doit-il être nécessairement synchronisé avec la procédure d'entretien professionnel ?

Certains conseillent de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et la procédure d'attribution du régime indemnitaire au regard de leur objet respectif.

Aucune date n'est précisée concernant le lien entre l'entretien professionnel et le versement du CIA. Si la collectivité en a la possibilité, on peut envisager que l'évaluation de l'année N, si elle est faite en octobre ou novembre, puisse donner droit au versement du CIA en décembre de la même année. Toutefois, considérant les délais de retour des évaluations, un éventuel recours, les rythmes de paie, etc., il semble tout à fait envisageable de verser le CIA de l'année N sur la base de l'entretien réalisé au cours de l'année N-1.

Attention, il est rappelé qu'en application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la FPE.

Un versement mensuel du CIA pourrait donc être envisagé mais dans le respect du principe de parité (Cf Question n° 18).

- a. Pour faire le lien avec le système d'évaluation de l'entretien professionnel, il est possible de suivre plusieurs scénarii :

✓ Scénario 1 :

La collectivité décide de privilégier uniquement certains indicateurs parmi les quatre critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, par exemple :

- L'investissement personnel
- La disponibilité
- La prise d'initiative

✓ Scénario 2 :

La collectivité décide de prendre en compte l'ensemble des indicateurs de la manière de servir, spécifiés dans la grille du compte rendu d'entretien professionnel, et correspondant aux quatre critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, soit :

- Résultats professionnels
- Compétences techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement

✓ Scénario 3 :

La collectivité décide d'utiliser l'appréciation générale littérale (la procédure pouvant prévoir la possibilité d'harmonisation par la hiérarchie).

✓ Scénario 4 :

La collectivité décide d'utiliser l'atteinte des objectifs et d'accorder un « bonus » en fonction d'un autre indicateur, par exemple : la participation à un projet ou une réalisation exceptionnelle.

Pour les collectivités ne pratiquant pas le management par objectifs, il semble préférable, dans un premier temps, de ne pas lier le calcul de la part liée à la manière de servir exclusivement aux objectifs atteints.

Dans ce scénario, la prise en compte de l'atteinte des objectifs pour le calcul du CIA implique de réunir plusieurs conditions :

- avoir défini, l'année précédente, des objectifs mesurables pour l'ensemble des agents bénéficiant du CIA ;
 - discerner la part des résultats liée au contexte de travail et celle liée au travail de l'agent.
- b. L'entretien professionnel peut avoir lieu, au choix de la collectivité :
- Le plus souvent au 4ème trimestre (sur le cycle de l'année civile qui correspond au cycle budgétaire et généralement à celui du plan de formation) ;
 - Parfois, pour tout ou partie du personnel, en juin ou septembre (pour se caler sur le cycle de l'année scolaire).
- c. Le CIA peut alors être déterminé par rapport à l'entretien :

À l'issue de l'ensemble des entretiens professionnels de l'année N et dans le cadre de l'enveloppe budgétaire dédiée, le CIA sera déterminé pour chaque agent le cas échéant.

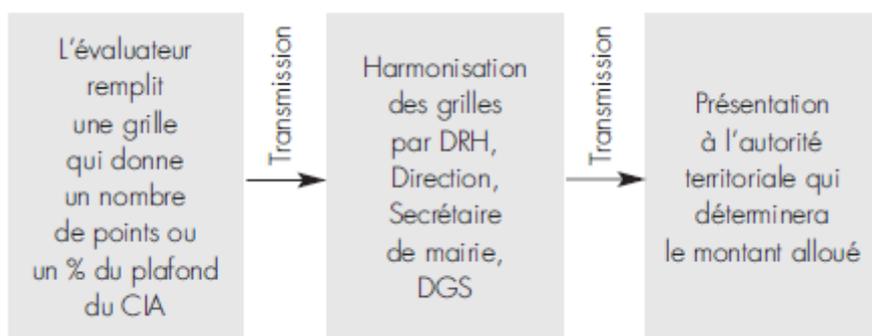
Au préalable, une enveloppe financière et/ou un nombre maximum de points par service peuvent être déterminés et indiqués au N+1. Ce montant est déterminé au moment de la préparation budgétaire et en particulier du budget consacré à la masse salariale.

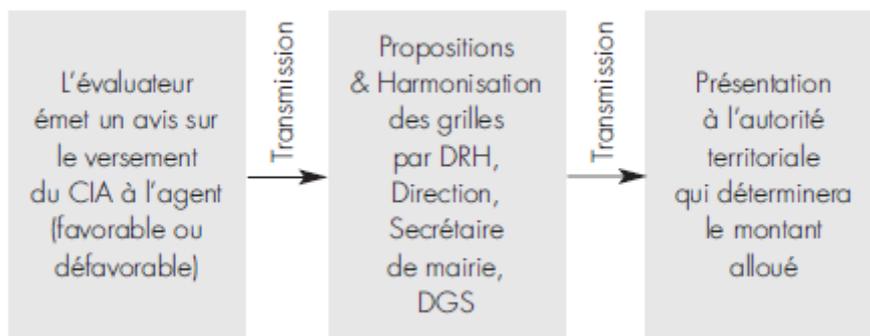
⚠ Il faut veiller à ce que cette synchronisation et l'utilisation de l'entretien professionnel pour l'attribution du CIA ne conduisent pas au final à fausser les entretiens professionnels afin de permettre aux agents de bénéficier de manière quasi automatique du CIA à un montant élevé.

28. Qui propose, qui décide du montant du CIA et à comment est-il limité ?

2 hypothèses peuvent être envisagées :

1^{ère} hypothèse :



2nde hypothèse

Cette décision serait ainsi prise à l'aide des outils suivants :

- du compte rendu de l'entretien professionnel (notamment la grille d'évaluation de la manière de servir) ;
- de la fiche de liaison à remplir par l'évaluateur en fonction des critères arrêtés par délibération ;
- d'un arrêté individuel d'attribution du CIA.

29. Quels sont les montants maxima du CIA ?

Le montant maximal du CIA est fixé, par arrêté, par groupe de fonctions. Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal.

↳ Article 4 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014.

La circulaire du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP précise que le montant maximal de ce complément indemnitaire ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total applicable aux fonctionnaires et préconise ainsi que ce montant maximal n'excède pas :

- ✓ 15% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie A,
- ✓ 12% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie B,
- ✓ 10% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les fonctionnaires de catégorie C.

Les montants maxima du CIA sont déterminés par arrêté ministériels (Cf Question° 23).

► Il convient de s'interroger sur la part du CIA par rapport au plafond global du régime indemnitaire. En effet, les pourcentages précisés ci-dessus sont uniquement indiqués dans la circulaire, à destination des fonctionnaires de l'État, qui n'a pas de valeur contraignante pour les collectivités. Il semble donc possible qu'une collectivité puisse décider d'une répartition différente.

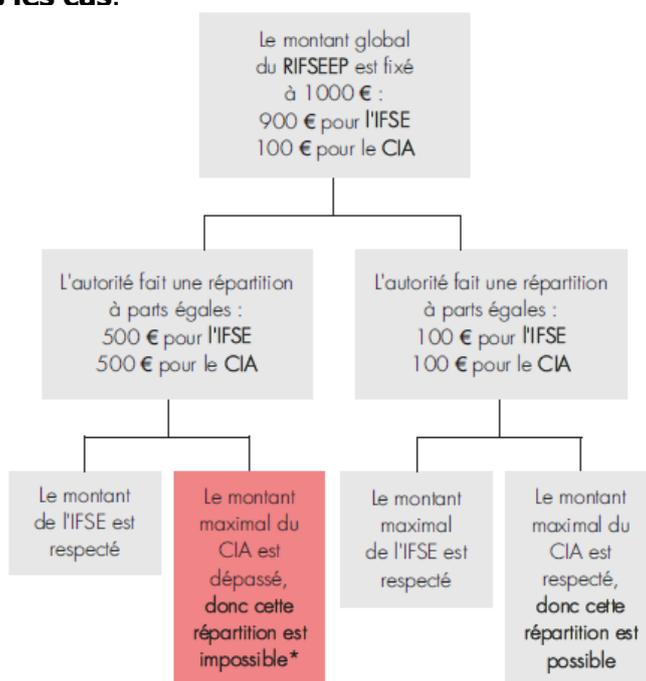
Si une répartition différente peut ainsi être envisagée, il convient de savoir si le montant maximum du CIA prévu par arrêté, applicable au groupe de fonctions de l'agent, peut être dépassé ; ce qui donnerait davantage de marge de manœuvre à la collectivité.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, répond à ces interrogations, en modifiant l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Le premier alinéa dudit article serait ainsi rédigé, pour mémoire :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces 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. »

Si une telle modification de l'article 88 n'est pas retenue à l'issue du processus législatif en cours, il conviendra de rester prudent. Les précisions de la circulaire semblent indiquer que le but du nouveau régime indemnitaire est de donner un nouvel équilibre entre les fonctions de l'agent et sa manière de servir, en insistant davantage sur la part liée aux fonctions. Si une collectivité venait à appliquer une répartition trop différente de celle prévue à l'Etat, le juge pourrait considérer qu'elle ne respecte pas la nature du RIFSEEP.

➡ **Nous préconisons de ne pas dépasser les montants maximum prévus par la circulaire dans tous les cas.**



* En revanche, cette hypothèse pourra être retenue si la modification de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ci-dessus exposée est adaptée à l'issue du processus législatif.

30. Quelles sont les différentes stratégies d'application pour la mise en place du CIA ?

La collectivité, selon les objectifs qui sont les siens, peut opter, au choix, pour le versement du CIA ou pour son non versement. L'attribution du CIA pour les agents concernés pourra intervenir dès la mise en place de l'IFSE ou ultérieurement.

Objectifs	Stratégie et mise en œuvre
<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance de l'investissement et de l'engagement professionnel : différenciation des agents • Responsabilisation, professionnalisation des évaluateurs • Reconnaissance de l'atteinte des objectifs et du travail accompli : distinction entre des agents occupant le même emploi • Motivation des agents • Marge de manœuvre pour faire progresser le régime indemnitaire si le poste ne change pas (IFSE constante) • Valorisation d'un investissement individuel ou d'un projet de service • Complément de l'entretien professionnel 	<p>Attribution du CIA, immédiat ou différé (après la mise en place de la part fonction)</p> <p>Conditions et variantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À condition qu'il représente un montant significatif (de l'ordre de 30 à 50 % de la part fonction) • Avec une modulation en fonction de l'absentéisme, du temps de présence (exemple : départ d'un agent en cours d'année pour mutation) • Revu chaque année • Avec une modulation par exemple de 0 à 100 % • Versé uniquement à partir d'un certain niveau de résultat
Objectifs	Stratégie et mise en œuvre
<ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise de la masse salariale • Ressources insuffisantes (choix budgétaire) • Dans l'hypothèse d'un montant insuffisant : perte de sens pour l'agent, perte de temps pour la DRH et perte de crédibilité pour l'employeur • Évaluation parasitée, faussée, par la prise en compte par l'évaluateur de la situation personnelle de l'agent (sur le plan social) • Trop éloigné de la culture de la collectivité • Décision issue d'une négociation sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de versement du CIA