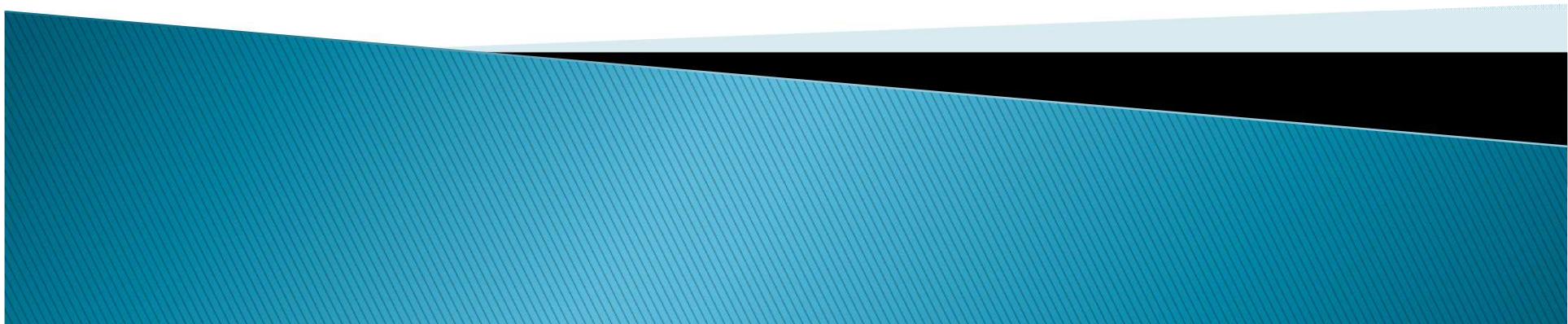


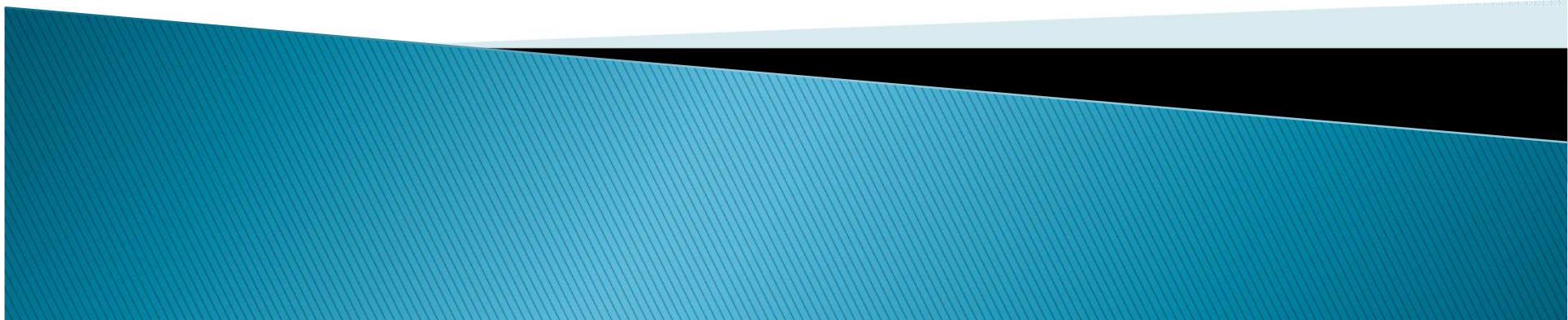


# Mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la FPT



# 1<sup>ère</sup> partie

## Le régime indemnitaire



## Introduction

Le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 a instauré pour les fonctionnaires d'Etat, transposable à la FPT, un nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel = **R.I.F.S.E.E.P.**

L'objectif est de réduire le nombre de primes existantes actuellement.

Ce nouveau régime s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'exercice des fonctions, de l'expérience et de l'engagement professionnel ainsi que de la manière de servir de l'agent.

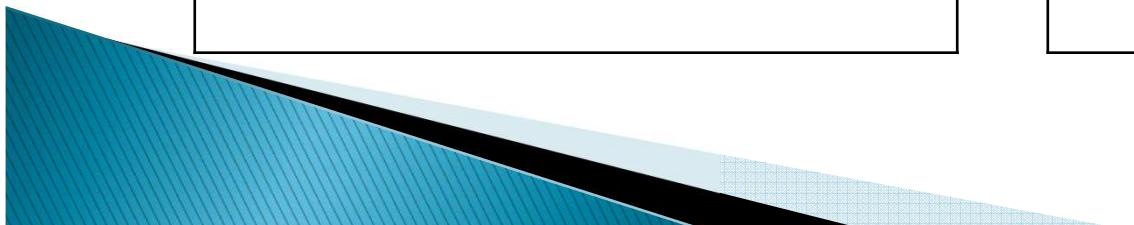


# La place du régime indemnitaire dans la rémunération

On entend par régime indemnitaire l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être octroyées aux fonctionnaires au titre de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des éléments obligatoires de rémunération. C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution.

Éléments obligatoires	Éléments facultatifs
<ul style="list-style-type: none"><li>- Traitement Brut Indiciaire</li><li>- SFT</li><li>- NBI</li><li>- Avantages collectivement acquis (ex : prime de fin d'année telle que définie par l'article 111)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Régime Indemnitaire</li></ul>



## Les principes statutaires du régime indemnitaire

Le RI est un complément de rémunération, distinct du traitement indiciaire. Il est versé de manière facultative par les collectivités et établissements publics.

Cependant, les modalités de sa mise en œuvre s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques tels que le principe de légalité ou le principe d'égalité.

La spécificité de la Fonction Publique Territoriale conduit à considérer :

- le principe de parité
- le principe de libre administration



<b>Le principe de légalité</b>	<b>Le principe d'égalité</b>	<b>Le principe de parité</b>	<b>Le principe de libre administration</b>
aucune prime ne peut être instaurée si elle n'est pas prévue par un texte	deux agents occupant la même fonction dans la même situation doivent être traités de la même manière	le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux ne peut pas être plus favorable que celui des fonctionnaires d'Etat	les collectivités peuvent adapter les règles propres à la FPE, dans le cadre du respect de la parité



## Les bénéficiaires potentiels

Tous les agents dont les postes ont été créés par délibération peuvent bénéficier d'un RI.

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

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.



## **Les principales étapes de création ou modification d'un régime indemnitaire**

C'est l'assemblée délibérante qui est seule compétente pour instituer le RI de ses agents. La délibération doit être précédée d'un comité technique (CT).

L'autorité territoriale détermine, elle, par arrêté notifié à chaque agent, le taux ou le montant individuel au regard des critères et conditions fixés par délibération.

L'instauration ou la modification d'un RI doit donc impérativement respecter les étapes suivantes :



<b>Fondement</b>	Publication ou modification des textes de référence pour la FPE en matière de RI
<b>Comité technique</b>	Saisine du comité technique sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition
<b>Organe délibérant</b>	Après l'avis du CT, adoption de la délibération
<b>Autorité territoriale</b>	Prise des arrêtés fixant le montant du RI pour chaque agent

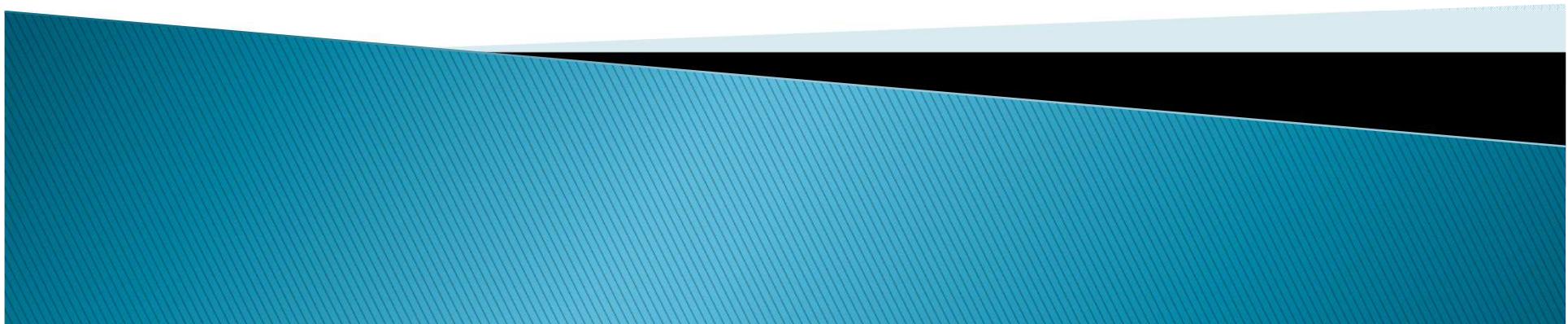
Au-delà de ces étapes réglementaires obligatoires, le projet de mettre en place ou de faire évoluer le RI de la collectivité comprend de nombreuses étapes, préparatoires pour l'essentiel.

Cette démarche est bien entendu à adapter en fonction de la taille de la collectivité.



## 2<sup>ème</sup> partie

### LE RIFSEEP



## **La mise en place d'un nouveau RI dans la FPE transposable dans la FPT**

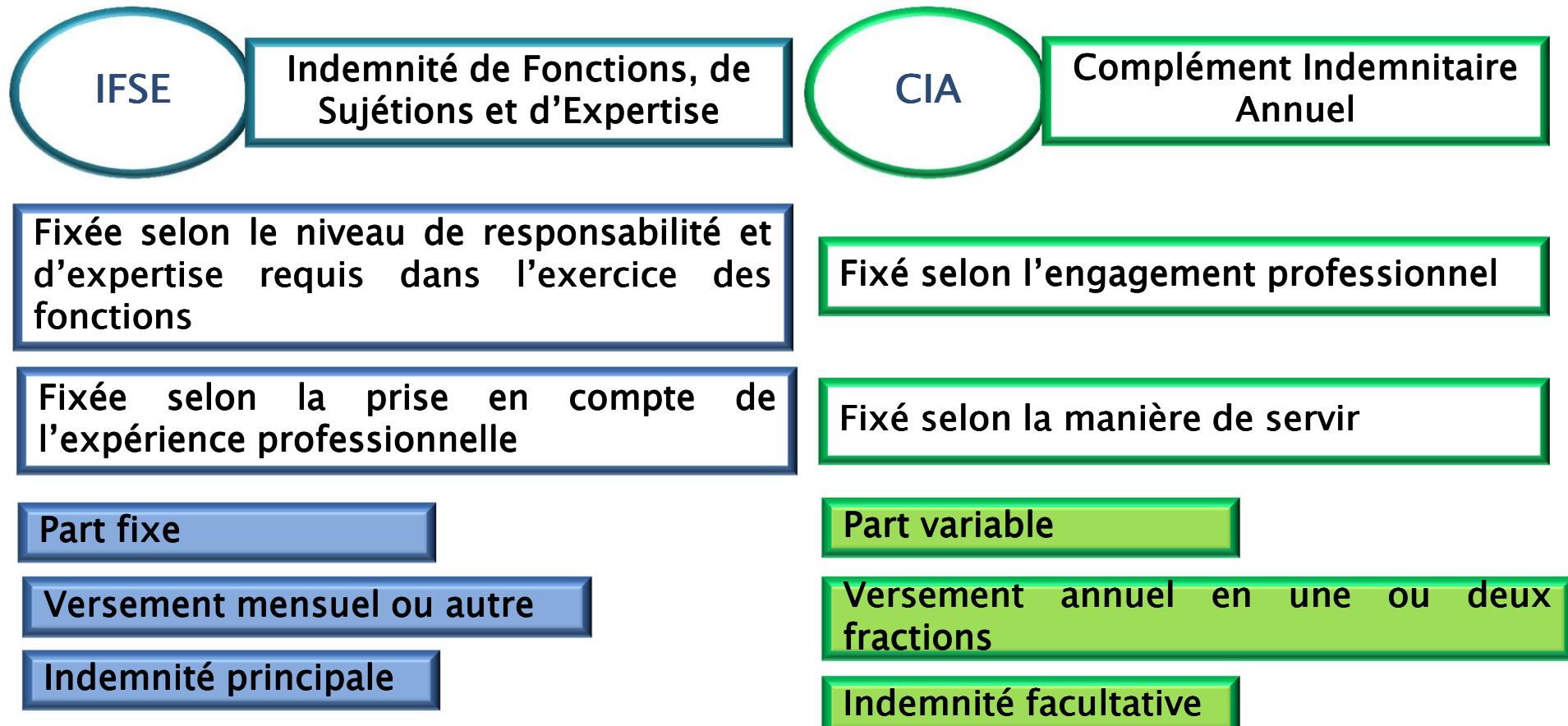
Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la FPE. Ce nouveau RI a vocation à se substituer aux régimes ayant le même objet et à concerner tous les fonctionnaires. Les modalités de mise en œuvre du décret à l'Etat sont précisées par une circulaire du 5 décembre 2014.

Ce décret est transposable à la FPT. En vertu du **principe de parité**. Toutefois, en application du **principe de libre administration**, toutes les dispositions contenues dans le décret et la circulaire ne sont pas contraignantes dans la FPT. Les modalités d'application du dispositif sont en attente de précisions.



## I. LA COMPOSITION DU REGIME INDEMNITAIRE

Le RIFSEEP comprend 2 parts :



## II. L'APPLICATION DU DISPOSITIF DANS LA FPE

Le décret est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014 mais les dates d'application sont différentes selon les filières :

- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour tous les fonctionnaires de la filière administrative et ceux percevant la PFR
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour tous les autres fonctionnaires (sauf exceptions)

Des arrêtés interministériels fixent pour chaque corps ou statut d'emplois :

- un nombre de groupes de fonctions
- les montants minimaux et maximaux de l'IFSE
- les montants maximaux du CIA



### III. LA TRANSPOSITION DANS LA FPT

La transposition dans la FPT est possible :

- depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour les administrateurs
- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les attachés, conseillers socio-éducatifs, rédacteurs, éducateur des APS, animateurs, assistants socio-éducatifs, adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, opérateurs des APS et adjoints d'animation
- en attente pour la filière technique, culturelle et une partie de la filière sanitaire et sociale/médico-sociale

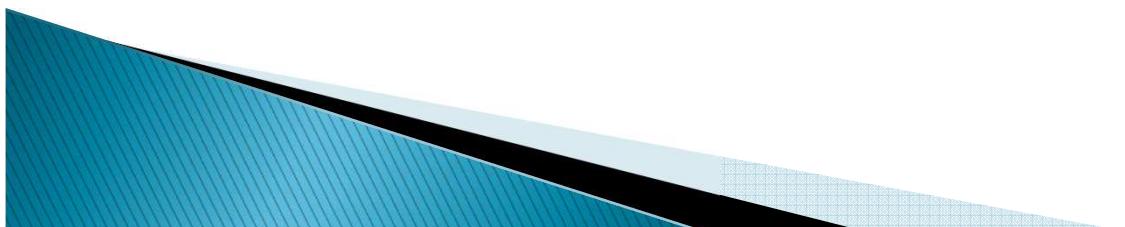


#### IV. LE MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL DU MONTANT ANTERIEUR

Le décret prévoit à l'Etat un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu par l'agent. L'intégralité de ce montant est maintenue, dans le nouveau RI, au titre de l'IFSE.

Cependant cette garantie ne semble pas s'imposer dans la FPT.

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



## V. LES CUMULS POSSIBLES ET IMPOSSIBLES AVEC D'AUTRES INDEMNITES

En matière de cumul, en principe, le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Ainsi les différentes primes et indemnités ayant vocation à être fondues dans le RIFSEEP sont :

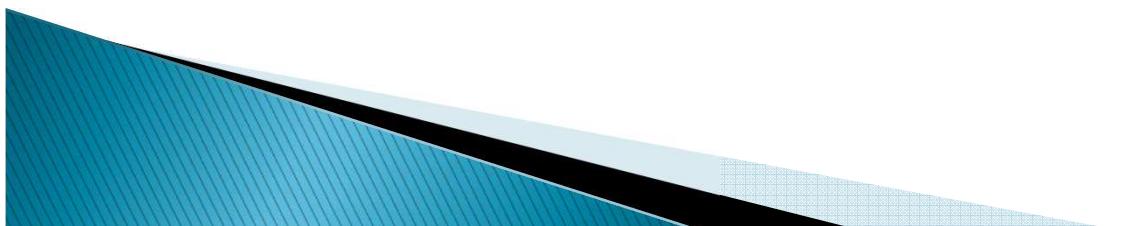
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- la prime de rendement
- la prime de fonctions et de résultats (PFR)
- la prime de fonctions informatiques
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP)
- l'indemnité spécifique de service



Les différentes primes qui pourront être cumulées avec le RISFEFP :

- indemnité compensant un travail de nuit
- indemnité pour travail du dimanche
- indemnité pour travail des jours fériés
- indemnité d'astreinte
- indemnité d'intervention
- indemnité de permanence
- indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- les frais de déplacements
- les dispositifs d'intéressement collectif
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA...)

Concernant le cas particulier de la prime dite « de fin d'année », il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 27 janvier 1984. En revanche, les primes versées en fin d'année sur la base de l'IAT ou de l'IEFP doivent être incluses au sein du RIFSEEP.



# La constitution de groupes et de critères

## I. CE QUE DISENT LES TEXTES POUR LA FPE

Le décret indique que le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critère 1	Critère 2	Critère 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



Ces 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.

Les postes sont répartis selon un nombre défini de groupes de fonctions :

- 4 groupes pour la catégorie A
- 3 groupes pour la catégorie B
- 2 groupes pour la catégorie C

Un montant est ensuite déterminé pour chaque groupe de fonctions.

Le décret prévoit pour l'Etat, le principe d'un versement mensuel.



## II. L'APPLICATION A LA FPT

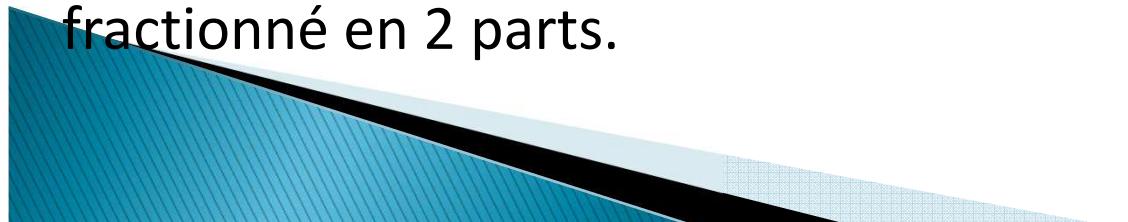
Le nombre de groupes de fonctions n'est préconisé que par la circulaire pour la FPE. Il semblerait donc possible, sous réserve de dispositions contraires et sous le contrôle du juge, de prévoir un nombre de groupes différents au sein d'une collectivité territoriale.

Cette possibilité doit cependant être envisagée avec précaution. En effet, les plafonds applicables à l'Etat s'appliquent à la FPT. Or ces montants sont fixés dans les arrêtés par groupes de fonctions.

Ex : 2 groupes de fonctions en C → 2 montants plafonds  $\neq$

Si choix de 4 groupes en C → montants maximum arrêtés  $\neq$   
de ceux fixés par l'arrêté

Le versement de l'IFSE dans la FPT pourrait être annuelle ou fractionné en 2 parts.



## La répartition en groupes A - exemples

Groupe	Intitulé du groupe	Fonctions en correspondance	Critères liés à l'encadrement, l'expertise, la technicité et les sujétions
A G1	Direction	Secrétaire générale Directeur général des services	<ul style="list-style-type: none"> <li>. <b>Encadrement</b> : pilotage de la structure, encadrement des responsables de service ou d'équipement, et responsabilité directe du service administratif</li> <li>. <b>Expertise</b> : finance, RH et administratif</li> <li>. <b>Sujétions</b> : relation aux élus, relation aux partenaires, risques financiers et contentieux, réunions fréquentes en soirée, pics d'activités liés aux échéances budgétaires et aux projets de la collectivité.</li> </ul>
A G2	Responsable de service et d'équipement	Responsable du service technique Responsable enfance jeunesse Responsable bibliothèque	<ul style="list-style-type: none"> <li>. <b>Encadrement</b> : responsabilité d'une équipe, gestion des plannings, planification des projets, gestion des conflits, évaluation</li> <li>. <b>Expertise</b> : technique (bâtiments, espaces verts..., domaine de l'enfance et de l'animation, bibliothèque) et administrative</li> <li>. <b>Sujétions</b> : relation aux élus, aux partenaires, contraintes horaires.</li> </ul>



## La répartition en groupes B - exemples

Groupe	Intitulé du groupe	Fonctions en correspondance	Critères liés à l'encadrement, l'expertise, la technicité et les sujétions
B G1	Responsable de service et d'équipement	Responsable du service technique Responsable enfance jeunesse Responsable bibliothèque Responsable de l'agence postale et assistante de direction	<ul style="list-style-type: none"><li>. <b>Encadrement</b> : responsabilité d'une équipe et/ou d'un équipement, gestion des plannings, planification des projets, gestion des conflits, évaluation</li><li>. <b>Expertise</b> : technique (bâtiments, espaces verts), DUT d'animation, DUT du livre et administrative</li><li>. <b>Sujétions</b> : relation aux élus, aux partenaires, contraintes horaires</li></ul>
B G2	Assistant	Directeur adjoint de centre de loisirs	<ul style="list-style-type: none"><li>. <b>Encadrement</b> : responsabilité d'une équipe et d'un équipement</li><li>. <b>Expertise</b> : BA FD</li><li>. <b>Sujétions</b> : relation aux usagers, polyvalence...</li></ul>

## La répartition en groupes C - exemples

Groupe	Intitulé du groupe	Fonctions en correspondance	Critères liés à l'encadrement, l'expertise, la technicité et les sujétions
C G1	Direction Adjointe de centre de loisirs	Directeur adjoint de centre de loisirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>. <b>Encadrement</b> : responsabilité d'une équipe et d'un équipement</li> <li>. <b>Expertise</b> : BAFD</li> <li>. <b>Sujétions</b> : relation aux usagers, polyvalence...</li> </ul>
C G2	Agent chargé de collectifs d'enfants Agent technique ou Agent administratif	ATSEM Animateur TAP, Agent technique polyvalent Agent chargé des espaces verts Agent chargé de l'accueil ou de la comptabilité Agent de restauration et Agent chargé de propreté des locaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>. <b>Expertise</b> : CAP Petite Enfance, BAFA, CACES, permis poids lourds, technicité, connaissances des formalités administratives et de l'état civil...</li> <li>. <b>Sujétions</b> : relation aux usagers, polyvalence, travail en équipe, responsabilité de groupes d'enfants, gestion des réclamations, environnement sonore, produits dangereux, gestes répétitifs, charges lourdes, travail le samedi, ...</li> </ul>



# La prise en compte de l'expérience professionnelle = l'IFSE

## I. CE QUE DISENT LES TEXTES POUR LA FPE

Le décret n'apporte pas de précisions 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.



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



L'expérience professionnelle 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 dont il relève.

## **Comment apprécier l'acquisition/l'évolution de l'expérience professionnelle ?**

Le montant de l'IFSE doit faire 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.



## **Pourquoi tous les 4 ans ?**

On considère que c'est durant les quatre 1<sup>ères</sup> 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.

## **II. L'application à la FPT**

### **L'appréciation de l'expérience professionnelle par la mise en place de critères propres**



- ne pas dénaturer la notion : ne pas la confondre avec la manière de servir, par exemple
- prendre en considération les possibilités de mobilité
- l'intégrer comme un élément de l'IFSE et non du CIA



## **L'évaluation de l'expérience professionnelle selon un rythme à déterminer**



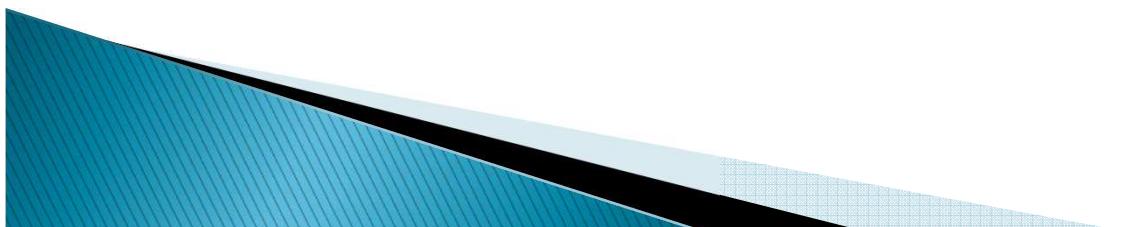
il appartient à chaque collectivité de fixer la période qu'elle souhaite

### **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 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.



# Le complément indemnitaire annuel = CIA

## I. CE QUE DISENT LES TEXTES POUR LA FPE

Ce versement est possible et non obligatoire.

### **Le montant du CIA**

Le montant maximal du CIA est fixé par arrêté, par groupe de fonctions. Le montant qui peut être versé à l'agent se situe entre 0 et 100 % de ce montant.

Le CIA peut faire l'objet d'un versement annuel en une ou deux fractions.

Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.



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

**15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A**

**12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B**

**10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C**

Cette préconisation est valable pour le montant maximal et également à titre individuel.

## **Les critères de versement du CIA**

Le CIA est versé en tenant compte de l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel.



Seront appréciés :

- La valeur professionnelle
- L'investissement personnel
- Le sens du service public
- La capacité à travailler en équipe
- Sa contribution au collectif de travail
- La connaissance du domaine d'intervention de l'agent
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste
- La capacité à coopérer avec des partenaires
- L'implication dans un projet de service



## **II. L'application à la FPT**

### **Le montant du CIA**

Les collectivités pourront décider d'une répartition différente concernant les pourcentages précisés ci-dessus pour l'Etat.

Toutefois, les collectivités devront veiller à ce que la somme des 2 parts (IFSE et CIA) ne dépasse pas le plafond globale des primes octroyées aux agents de l'Etat.

En effet, 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.



## **Des outils à votre disposition sur le site internet du CDG – Accès Collectivités**

- Le guide du RIFSEEP élaboré au sein de l'ANDCDG
- Le modèle de délibération
- Le modèle d'arrêté d'attribution de l'IFSE
- Le modèle d'arrêté d'attribution du CIA
- Le modèle de saisine du CT



# DES QUESTIONS ?

