

FOIRE AUX QUESTIONS : DES PRECISIONS SUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT



I – LE RIFSEEP EST-IL OBLIGATOIRE ?

Le principe de libre administration permet à chaque collectivité de déterminer si elle souhaite ou non mettre en place un régime indemnitaire.

Par conséquent, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, issu du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 **n'a pas de caractère obligatoire**.

Cependant, si une collectivité :

- ✓ décide d'accorder du régime indemnitaire à ses agents, cela se fera désormais nécessairement par le biais du RIFSEEP.
- ✓ verse, actuellement du régime indemnitaire à ses agents (IAT, IEMP, IFTS ...), elle devra instaurer, en lieu et place des primes actuelles, le RIFSEEP.

II – QUELLE EST LA DATE DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP ?

Pour la fonction publique d'Etat, la date de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire est fixée au 1^{er} janvier 2017 en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.



Cependant, **pour la fonction publique territoriale, il n'y a pas d'urgence impérative à délibérer sur le RIFSEEP. Vous disposez d'un délai raisonnable** dans la mesure où les primes actuelles ne sont pas encore abrogées (IAT, IEMP, IFTS...) et nous restons dans l'attente de textes d'application.

Les services du Centre de Gestion vous invitent toutefois à anticiper pour être prêt le moment venu et être en mesure de délibérer **dans le courant de l'année 2017**, après avis du Comité Technique :

- ✓ afin de vous laisser le temps de mettre en œuvre la procédure (saisine du Comité Technique, délibération instaurant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et arrêtés individuels à établir).
- ✓ et d'autant plus que le RIFSEEP n'est pour le moment pas applicable à la filière technique étant donné que les textes ne sont pas encore parus pour cette filière.



En effet, il est préférable d'attendre la publication de tous les arrêtés d'application afin de ne pas avoir à présenter le projet de délibération deux fois au Comité Technique et de ne pas avoir à discuter deux fois de la mise en œuvre du régime indemnitaire au sein de l'assemblée délibérante.

III – UNE COLLECTIVITE TERRITORIALE PEUT-ELLE CREER PLUS DE GROUPES DE FONCTION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE QUE CEUX PREVUS PAR L'ETAT ?

Conformément, aux arrêtés ministériels fixant les montants, la circulaire ministérielle du 05 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP recommande de constituer au maximum :

- ✓ 4 groupes de fonctions pour les agents de catégorie A,
- ✓ 3 groupes de fonctions pour les agents de catégorie B,
- ✓ 2 groupes de fonctions pour les agents de catégorie C.



Pour la fonction publique territoriale, il semble qu'il ne soit pas interdit de créer plus de groupes par cadres d'emplois, en respectant la graduation des plafonds par groupe, dans la limite du plafond du groupe « terminal » des agents de l'Etat.

Une collectivité peut donc décider, à titre d'exemple, d'instituer 3 groupes de fonction pour la catégorie C au regard des responsabilités et des profils de poste des agents de sa structure, tout en respectant les montants plafonds applicables aux agents de l'Etat.

Bien qu'il soit recommandé de respecter les nombres de groupes fixés au sein de la fonction publique d'État, le nombre de groupes ainsi préconisé ne s'impose, a priori, pas aux collectivités territoriales. Toutefois, d'un point de vue organisationnel, il paraît compliqué (mais pas interdit) de fixer plus de groupes de fonctions que ce que prévoit l'Etat.

Cependant, tant que les montants plafonds applicables aux agents de l'Etat sont respectés, le principe de parité est, quant à lui, respecté.

Sans disposition contraire (jurisprudence ou une question écrite en la matière), une collectivité territoriale n'est donc, pour le moment, pas tenue de respecter le nombre de groupes de fonctions applicables à la fonction publique d'Etat.

IV – LES MONTANTS PRECISES DANS LA DELIBERATION SONT-ILS DES MONTANTS PLAFONDS ?

Les montants précisés dans la délibération sont des plafonds maximums, à la fois pour la part IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise – part obligatoire) que pour la part CIA (complément indemnitaire annuel – part facultative). L'autorité territoriale peut attribuer individuellement un montant inférieur dans la limite du montant plafond et des critères prévus par délibération.

Ces montants ne pourront pas dépasser ceux applicables à l'Etat.



Les services du Centre de Gestion invitent les collectivités à fixer dans la délibération des montants supérieurs aux montants attribués individuellement par arrêté afin de laisser, pour l'avenir, une marge de manœuvre à l'autorité territoriale, pour faire évoluer le régime indemnitaire de ses agents au regard de l'expérience professionnelle.

La marge de manœuvre sera toutefois moindre pour la part IFSE qui a vocation à rester stable tant que les fonctions n'évoluent pas. Seule la prise en compte de l'expérience professionnelle pourra permettre une modulation à la hausse.



Par contre, l'institution de la part CIA permettra à l'autorité territoriale de tenir compte chaque année de la manière de servir de l'agent, de son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, au regard de son évaluation professionnelle.

V – PEUT-ON AVOIR UNE STRUCTURE DU REGIME INDEMNITAIRE (IFSE / IFSE + CIA) DIFFERENTE ENTRE LES CATEGORIES ET LES FILIERES D'AGENTS DE LA COLLECTIVITE ?



Une collectivité peut, au regard de sa politique indemnitaire, mettre en œuvre une structure du régime indemnitaire différente entre catégories hiérarchiques ou filières d'appartenance au regard des responsabilités, des spécificités et de l'investissement demandé à certaines filières plutôt qu'à d'autres.

FAQ : Des précisions sur le RIFSEEP

Document réalisé en décembre 2016 – Pôle Conseil en Ressources Humaines

En effet, le CIA revêt un caractère facultatif et peut ainsi être mis en place pour un type d'agents. A titre d'exemple les agents de la filière technique peuvent percevoir l'IFSE + le CIA, tandis que les agents de la filière administrative peuvent uniquement percevoir l'IFSE. Ce qui vaut aussi pour des fonctions différentes. L'autorité territoriale devra, toutefois, être en mesure d'argumenter objectivement sa position auprès de ces agents en cas d'interrogation de leur part.

L'IFSE peut être attribuée seule ou couplée avec le CIA. A l'inverse, le CIA, quant à lui, ne peut être instauré sans l'IFSE.

VI – LES AGENTS PEUVENT-ILS CONSERVER LEUR MONTANT INDIVIDUEL ACTUEL ?



L'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dispose : « Lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 2 ».

Les dispositions de la clause de sauvegarde, prévue à l'article 6 du décret précité, sur le montant perçu à titre individuel dans le cadre du régime indemnitaire précédent ne sont applicables obligatoirement qu'aux agents de l'Etat. **Les collectivités ont la faculté de maintenir le montant individuel ou non.**

Si la collectivité décide d'appliquer les dispositions prévues à l'article 6 du décret du 20 mai 2014, cela permettra de maintenir le niveau actuel du régime indemnitaire des agents **mais la collectivité devra le faire uniquement au titre de l'IFSE**. Si un tel maintien à titre individuel est envisagé, la possibilité doit être expressément mentionnée dans la délibération.

Une collectivité pourra également décider de ne pas appliquer les dispositions prévues à l'article 6 du décret du 20 mai 2014 **et décider de maintenir le niveau actuel mais en effectuant une répartition entre les deux parts** (IFSE/CIA). Dans ce cas, il ne s'agit pas d'un maintien à titre individuel prévu par les textes et la collectivité n'aura donc pas à le prévoir dans la délibération.

La collectivité pourra aussi décider de ne pas maintenir le niveau actuel. Il lui appartiendra d'en mesurer les conséquences du point de vue du personnel. Dans ce cas, le dialogue social sera primordial.

VII – LE MONTANT DU RIFSEEP EST-IL PRORATISE POUR UN AGENT A TEMPS NON COMPLET OU A TEMPS PARTIEL ?



Le montant du RIFSEEP est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

Exemple : Un agent à temps plein perçoit 6 000 euros par an au titre de l'IFSE. S'il décide de solliciter un temps partiel à 50%, le montant annuel de son IFSE sera de 3 000 euros.

S'il s'agit d'un agent à temps non complet à 25 heures par semaine, il percevra, quant à lui, un montant annuel d'IFSE égal à 4 285,71 € ($6\,000 \times 25/35^{\text{ème}} = 4\,285,71$).

Le montant du CIA devra aussi être proratisé en fonction du temps de travail de l'agent concerné.

VIII – QUELS SONT LES PRIMES ET AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION QUI POURRONT CONTINUER A ETRE VERSES AVEC LE RIFSEEP ?

Certaines indemnités sont cumulables, par exception, avec le RIFSEEP. Elles sont listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015 à savoir :

- ✓ l'indemnité compensant le travail de nuit,
- ✓ l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours fériés,
- ✓ l'indemnité d'astreinte, d'intervention et de permanence,
- ✓ l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS).



Enfin, sous réserve de dispositions contraires pour l'avenir, le RIFSEEP est cumulable avec certains autres éléments de rémunération, à savoir notamment :

- ✓ la prime dite de fin d'année, uniquement en application de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
- ✓ la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), dans la mesure où l'agent exerce les fonctions y afférentes,
- ✓ les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat ...),
- ✓ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- ✓ les primes d'intéressement à la performance collective des services,
- ✓ les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (ex : prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire).
- ✓ la prime de responsabilité versée aux agents occupant un emploi de direction,
- ✓ l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (avec toutefois des plafonds minorés) ou l'occupation d'un logement à titre précaire avec astreinte.

IX – LE RIFSEEP PEUT-IL SE CUMULER AVEC L'INDEMNITE DE RESPONSABILITE DE REGISSEUR ?



Au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP au sein de votre structure, pour l'ensemble des grades bénéficiaires, je vous informe, à toutes fins utiles, que selon la circulaire n°2015-0163 du 05 novembre 2015, l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes est intégrée dans l'IFSE.

Les fonctions de régisseur sont prises en compte dans les fonctions du groupe 1 (le plus élevé) pour les agents de l'Etat. Dans la fonction publique territoriale, l'indemnité de régisseur repose sur un autre fondement juridique (article R. 5-2 du CGCT) mais **le principe du non-cumul avec l'IFSE semble également pouvoir être retenu pour les agents territoriaux.**



Vous trouverez, à toutes fins utiles, sur notre site Internet www.cdg28.fr, dans l'extranet, rubrique « Accueil / Documentation / Rémunération, régime indemnitaire, frais de déplacement, NBI / Régime indemnitaire » :

☛ **Une BOITE A OUTILS comprenant notamment :**

- ➔ Un diaporama,
- ➔ Une délibération commentée,
- ➔ Un modèle d'arrêté portant attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE),
- ➔ Un modèle d'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

☛ **Un tableau récapitulatif des montants applicables dans la Fonction Publique Territoriale**

☛ **Un guide élaboré par l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG), en partenariat avec CIRIL**