

NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE :

Mise en place progressive du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)



- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FPT
- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat
- Arrêtés du 17 décembre 2015 transposant le RIFSEEP aux cadres d'emplois des attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, éducateurs des APS, animateurs et assistants socio-éducatifs
- Arrêtés du 18 décembre 2015 transposant le RIFSEEP aux cadres d'emplois des adjoints administratifs, aux agents sociaux, aux ATSEM, aux opérateurs des APS et aux adjoints d'animation
- Circulaire 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
- Lettre DGAFP du 17 avril 2015

I – QUELQUES RAPPELS SUR LA MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE :

1-1) Les principes généraux :

- **Un complément de rémunération facultatif** : En application du principe de libre administration des collectivités locales, le régime indemnitaire ne constitue pas un élément obligatoire de la rémunération. Il s'agit d'une rémunération facultative, en complément du traitement.
- **Le principe de légalité - Pas de prime sans texte** : le versement d'une prime n'est, en effet, possible qu'à condition que l'avantage consenti soit prévu par un texte législatif ou réglementaire. Ainsi, l'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir pour fixer une rémunération complémentaire selon ses propres règles et sans se référer à un texte existant.
- L'existence d'un fondement législatif ou réglementaire à un avantage de rémunération ne confère pas à l'agent un droit de le percevoir.
- **Les collectivités territoriales sont soumises au principe de parité** : les primes et indemnités sont versées dans les limites des montants versés aux agents de l'Etat.
- **Instance à saisir et actes à établir** : Le Comité Technique (CT) émet un avis sur les grandes orientations du régime indemnitaire ainsi que sur les critères d'attribution, de maintien et/ou de suspension du régime indemnitaire. L'assemblée délibérante fixe ensuite les règles d'attribution et l'autorité territoriale attribue individuellement le régime indemnitaire dans le respect de la délibération.
- **Les bénéficiaires potentiels** : Les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel (au prorata de leur durée de service) en fonctions dans la collectivité peuvent bénéficier du régime indemnitaire et, le cas échéant, les agents contractuels de droit public si la délibération le prévoit expressément.

1-2) Une opportunité managériale :

■ Le régime indemnitaire participe à une politique **de gestion dynamique des ressources humaines** afin de permettre d'améliorer le rendement, la qualité du travail fourni et c'est également un moyen de valoriser et de motiver les agents de votre structure.

■ La mise en œuvre d'un régime indemnitaire au sein de la collectivité permet de contribuer de façon significative **à l'attractivité de la collectivité**. Il permet, en effet, d'accroître la marge de manœuvre de la collectivité dans le processus de recrutement. En effet, beaucoup d'élus sont confrontés à des difficultés de recrutement qui risquent de s'accroître pour les collectivités qui ne pourront pas disposer d'un régime indemnitaire attractif. Certes, ce n'est pas le seul élément de décision, mais il pourra jouer une part non négligeable dans les années à venir compte tenu du marché du travail.

II – LES GRANDS PRINCIPES DU DISPOSITIF :

AUJOURD'HUI :

- Une multitude de primes en fonction du grade d'appartenance
- Une multitude de modalités de calcul des primes actuelles

DEMAIN :

- Simplification : une seule prime quel que soit le grade d'appartenance
- Une seule et même réflexion à mener sur les modalités de mise en œuvre

Le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) a vocation :

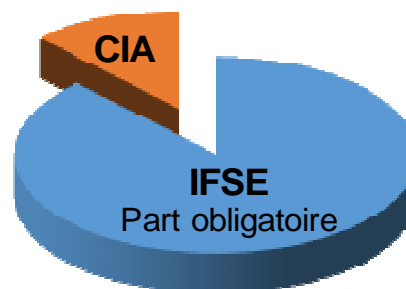
- à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence
- à remplacer progressivement toutes les primes actuelles existantes qui répondent aux mêmes objectifs et aura donc vocation à s'appliquer à plus ou moins long terme à l'ensemble des filières (sauf exceptions qui seront réglementairement fixées).

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont les fonctions exercées par l'agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

III – LA COMPOSITION DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE - RIFSEEP :

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts :

- Une part obligatoire : l'IFSE
- Une part facultative : le CIA



1-1) Une part obligatoire : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. Elle est liée au poste occupé et à l'expérience professionnelle de l'agent.

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions, de reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience, d'assurer des conditions de modulation indemnitaire transparentes et de favoriser les mobilités par une possible comparabilité entre les fonctions.

Cette part à vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions. Par contre, dès lors que le contenu du poste évolue dans des proportions conséquentes, la part sera modulée en conséquence. Seule la prise en compte de l'expérience professionnelle pourra faire évoluer cette part d'une année sur l'autre.

Cette indemnité est fixée en tenant compte du niveau de responsabilité, des fonctions exercées et de l'expertise du poste occupé.

L'IFSE comprend 2 éléments :

❖ La prise en compte liée au poste et aux fonctions :

Les fonctions exercées par l'agent sont classées par groupe de fonctions. A chaque groupe correspond un plafond annuel pour le versement de l'IFSE fixé par l'arrêté du 3 juin 2015 et transposable à la fonction publique territoriale depuis la parution de l'arrêté du 17 décembre 2015.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque cadre d'emplois. Il est toutefois préconisé de ne pas créer trop de groupes de fonction par cadre d'emplois pour une meilleure lisibilité, application et simplification du nouveau système. Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilité est le plus grand.

La répartition des postes dans les différents groupes de fonctions est définie selon des critères. Les fonctions sont, en effet, classées dans ces différents groupes au regard des critères professionnels fixés à l'article 2 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 à savoir :

→ critère 1 : fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage d'une équipe, ou de conception de projets

→ critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (valorisation de l'acquisition et d'approfondissement des compétences, développement de nouveaux savoirs)

→ critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel à savoir les contraintes particulières liées au poste (comme l'exposition physique, le lieu d'affectation d'exercice des fonctions ...)

La combinaison de ces critères variés permet de prendre en compte toutes les spécificités des postes et notamment les technicités particulières ou les compétences rares.



INFORMATION

Pour vous aider dans vos démarches en la matière, un groupe de travail constitué de représentants élus et du personnel du Comité Technique Intercollectivités et de représentants de collectivités de plus de 50 agents (élus et DGS et/ou responsable RH) a été mis en place pour déterminer des propositions de groupes de fonctions.

Mes services vous tiendront informés des propositions effectuées par ce groupe de travail : les documents élaborés par le groupe de travail seront consultables sur notre site Internet après avis du Comité Technique Intercollectivités.

Des méthodes, des outils de répartition par groupe de fonctions ainsi que des exemples sont également proposées dans le guide élaboré par l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG), en partenariat avec CIRIL, accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr – accès extranet – rubriques « documentation » / « rémunération, régime indemnitaire, NBI, frais de déplacement » / « régime indemnitaire »

Un arrêté ministériel déterminera :

- pour chaque corps, le nombre de groupes de fonctions
- les montants minimaux de l'indemnité applicables à chaque grade
- les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions, et ceux applicables aux agents logés par nécessité de service.

Selon la circulaire du 5 décembre 2014, seraient prévus :

- ✓ 4 ou 5 groupes de fonctions pour la catégorie A
- ✓ 3 groupes de fonctions pour la catégorie B
- ✓ et 2 groupes de fonctions pour la catégorie C

Au regard du principe de parité, le régime indemnitaire fixé par les collectivités territoriales se doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. **De ce fait, les collectivités territoriales sont tenues de respecter les montants maximum définis par les arrêtés ministériels. Elles ne sont, par contre, pas tenues d'appliquer les montants minimum applicables aux agents de l'Etat.**



EN PRATIQUE

L'assemblée délibérante devra définir par délibération, après avis préalable du Comité Technique, un nombre de groupes par cadre d'emplois et pourra arrêter les critères d'appartenance à ces groupes en s'appuyant sur les critères du décret mais aussi en tenant compte de vos propres contraintes d'organisation et des montants maximum de chaque groupe en application du principe de parité.

La délibération pourra également prévoir des critères, des modalités permettant l'évolution du montant de l'IFSE pour chaque groupe de fonction.

Une fois le nombre de groupe fixé, l'autorité territoriale répartira les agents au sein des différents groupes au regard des fonctions exercées et définira les montants individuels applicables pour chacun des groupes de fonctions institués.

❖ **La prise en compte de l'expérience professionnelle :**

Le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de ce critère individuel lié à la personne. Il s'agit de valoriser l'expérience acquise par la pratique.

La circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP précise que **la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectifs** tels que :

- ✓ l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures comme par exemples :
 - l'interaction avec les différents partenaires
 - la connaissance des risques
 - la maîtrise des circuits de décisions ainsi que d'éventuelles étapes de consultation

- ✓ l'acquisition de compétences permettant de s'approprier la situation de travail,
 - l'autonomie
 - la diversité des missions, des tâches effectuées
 - les multi-compétences
 - la polyvalence

- ✓ l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation.

- ✓ la gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis comme la participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.
 - La réalisation d'un travail exceptionnel
 - Faire face à un événement exceptionnel



A NOTER

L'absence de définition réglementaire de l'expérience professionnelle permet aux collectivités territoriales d'envisager la mise en place de critères propres et de définir, le cas échéant, les indicateurs qu'elles entendent retenir pour tenir compte de l'expérience professionnelle dans sa délibération instaurant le RIFSEEP, après avis du Comité Technique.

L'expérience professionnelle ne devra pas être en lien direct avec l'ancienneté de l'agent qui se matérialise, elle, par les avancements et la promotion interne. De ce fait, la modulation de la part liée à l'expérience professionnelle ne doit pas correspondre à la progression automatique de carrière de l'agent et ce quelle que soit la catégorie statutaire dont l'agent relève.

Attention toutefois ne pas dénaturer la notion relative à l'expérience professionnelle : des critères liés à la manière de servir sont exclus.

La circulaire du 5 décembre 2014 indique que deux années minimum paraissent nécessaires à un agent pour s'approprier ses missions et connaître son environnement, ce qui exclut a priori toute revalorisation de la part liée à l'expérience professionnelle durant les deux premières années.

L'IFSE est réexaminée en cas de changement de fonctions ou de grade après une promotion et au moins tous les quatre ans au vu de l'expérience de l'agent.



Le montant de l'IFSE sera donc lié au poste occupé et non à la personne occupant ce poste.

Ainsi :

En cas de mutation interne : au regard de ce nouveau dispositif, 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 de l'agent public lors d'une mutation interne est donc obligatoire.

En cas de recrutement :

→ 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 ou aux fonctions sera le même pour le nouvel arrivant.

→ S'il s'agit d'un nouveau poste non prévu dans la délibération relative au régime indemnitaire, il faudra définir dans quel groupe d'appartenance se trouvera ce nouveau poste au regard des fonctions et des responsabilités liées à ce poste. Une nouvelle délibération devra donc être établie en conséquence, après avis du comité technique.

→ Le montant de la part lié au poste ne pourra donc pas être négocié au moment des entretiens d'embauche. Il sera déjà défini dans la délibération relative au régime indemnitaire. Seul le montant de la part lié à l'expérience professionnelle pourra, le cas échéant, évoluer au regard du CV du candidat retenu.

1-2) Une part facultative : le complément indemnitaire annuel (CIA) :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le versement de ce complément est facultatif. Les modalités de son éventuelle mise en œuvre seront donc fonction de la politique de gestion des ressources humaines de chaque collectivité territoriale.

Le montant pourra donc varier d'une année sur l'autre.

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel, et de la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle. Pour le versement de ce complément, la collectivité peut tenir compte :

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

Le CIA est compris entre 0 et 100% d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté. A titre indicatif, pour la fonction publique d'Etat, le montant du CIA ne doit pas dépasser les plafonds suivants :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les catégories A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les catégories B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les catégories C.



A NOTER

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

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions. Les modalités seront définies dans la délibération.

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

Etant donné que le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel, il paraît nécessaire de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et le versement du CIA.

Attention toutefois à bien distinguer dans votre délibération la part de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle (obligatoire) et le complément individuel annuel (facultatif) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

IV – LA PROCEDURE D'INSTAURATION DU RIFSEEP :

1-1) Faire un diagnostic de l'existant :

Il convient avant toute chose de :

1) Faire un état des lieux de l'existant :

→ faire le point en interne sur les pratiques et les modalités d'attribution du régime indemnitaire,
→ lister les agents, pour le moment concernés, au sein de votre structure, l'urgence étant pour les attachés percevant la PFR et pour les attachés transférés au sein de votre structure.
→ faire des comparaisons, des simulations entre ce qu'un agent peut percevoir aujourd'hui et ce qu'il pourra percevoir demain

2) Réfléchir aux possibilités de répartition du montant individuel actuel des agents concernés sur la base des modalités de l'IFSE avec, le cas échéant l'ajout du complément indemnitaire annuel :

→ Réfléchir à l'institution ou non du complément indemnitaire annuel au sein de la structure. Ce complément étant facultatif, vous devez savoir si vous n'envisagez de n'instituer que l'IFSE ou si vous souhaitez également valoriser l'engagement professionnel, la manière de servir et mettre en œuvre le complément indemnitaire.
→ regarder le montant individuel actuellement perçu par chaque agent concerné et réfléchir aux modalités de répartition de cette somme avec le nouveau système **en sachant qu'au moment de la transformation du régime indemnitaire, les agents ne devront pas y perdre** (préconisation en application des dispositions applicables à l'Etat).

3) Construire un régime indemnitaire fondé sur les fonctions et l'expérience et le cas échéant sur l'engagement professionnel :

→ Déterminer les classifications internes au regard des fonctions des agents. Vous devrez réfléchir, en amont, à la schématisation des fonctions exercées par vos agents afin de pouvoir classer les emplois plus facilement dans tel ou tel groupe de fonction. C'est le groupe d'appartenance qui déterminera le montant du régime indemnitaire attribué pour chacun des agents. Cela ne dépend donc pas que du grade d'appartenance mais également des missions exercées.

→ Plusieurs outils peuvent aider dans la classification pour définir le niveau d'emploi dans la collectivité : l'organigramme qui fixe les différents niveaux de responsabilité, la fiche de poste qui établit des niveaux de qualification requis pour chaque emploi et qui liste les principales missions incombant au poste.

→ Déterminer les conditions d'attribution permettant le versement du complément indemnitaire annuel dès lors que la structure envisage de l'instituer en plus de l'IFSE.

1-2) Saisine du Comité Technique :

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale énumère les domaines dans lesquels les Comités Techniques doivent être consultés pour avis.

Le Comité Technique doit notamment être consulté sur « *les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents* ».

L'avis du CT est requis au moment de l'instauration (ou lors d'une modification des critères d'attribution et des conditions de maintien et/ou de suspension) du régime indemnitaire au sein de la collectivité.

A défaut de consultation, la décision est juridiquement fragile et pourrait être, en cas de contentieux, annulée pour vice de forme et irrégularité de la procédure (CE du 01/06/94 : Syndicat CFDT interco du Maine et Loire).

La consultation du CT, dans les cas où elle est requise, doit obligatoirement être préalable à la délibération de l'assemblée délibérante. Un projet de délibération doit être transmis avec la lettre de saisine.



La consultation du CT permet d'associer les partenaires sociaux à la démarche. Pour les collectivités de plus de 50 agents, il est vivement conseillé de prévoir, en amont, des réunions de concertation pour un meilleur dialogue social.

1-3) Délibérer sur la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire :

L'assemblée délibérante **fixe le cadre général**. Après réception de l'avis du Comité Technique, l'organe délibérant doit donc délibérer en la matière.

→ Contenu d'une délibération relative au régime indemnitaire :

Ces parties devront notamment :

- ✓ viser les textes de référence,
- ✓ lister les filières, les cadres d'emplois et grades concernés par ces primes
- ✓ déterminer les montants maximum pour l'IFSE et pour, le cas échéant, les montants maximum en cas d'instauration du complément indemnitaire annuel (CIA)
- ✓ fixer pour l'IFSE, les groupes de fonctions pour la part liée aux fonctions et les critères d'attribution pour la part liée à l'expérience professionnelle
- ✓ fixer les critères d'attribution pour le CIA si la collectivité décide de l'instaurer
- ✓ fixer les critères de maintien et/ou de suspension du régime indemnitaire
- ✓ déterminer la périodicité de versement pour chacune des parts
- ✓ Prévoir des clauses de revalorisation et des clauses de sauvegarde

1-4) Etablir des arrêtés individuels pour chacun des agents concernés :

L'autorité territoriale, investie du pouvoir de nomination, arrête ensuite, les montants individuels perçus par chaque agent de sa structure, dans les limites posées par la délibération de principe.

En effet, l'autorité territoriale est liée par les termes de la délibération de son conseil. Ce sont, en effet, les critères d'attribution fixés dans la délibération qui lui permettent de fixer le montant individuel de chaque agent.

L'attribution individuelle des primes et indemnités nécessite la prise d'un arrêté.

L'autorité territoriale devra donc établir, pour chacun des agents concernés en lieu et place des primes actuelles, un arrêté individuel de versement de l'IFSE, complétée éventuellement d'un arrêté de versement du complément indemnitaire annuel (CIA).

Les arrêtés attribuant les primes n'ont pas à être transmis au Préfet.

V – UNE MISE EN ŒUVRE PROGRESSIVE :



LORS DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Lors de son application, il est préconisé qu'il n'y ait **pas de perte de régime indemnitaire** en application de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 qui garantit le maintien du niveau indemnitaire mensuel de l'agent jusqu'à ce que ce dernier change de poste (applicable aux fonctionnaires de l'Etat).

Le complément indemnitaire ayant un caractère facultatif, il est possible de délibérer seulement sur la part fonctions, sujétions et expertise au regard de la politique indemnitaire que la collectivité envisage de mettre en œuvre.

Une **réflexion devra toutefois être menée en amont** pour bien définir la place ou la vocation du régime indemnitaire au regard de votre politique de gestion des ressources humaines. Il est indispensable de faire un état des lieux de l'existant et de faire des comparaisons, des simulations pour que les agents conservent les mêmes montants individuels.

Cette nouvelle prime a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence et aura vocation, à s'appliquer à l'ensemble des filières (sauf exceptions qui seront réglementairement fixées).

Le RIFSEEP est, pour le moment, applicable depuis le 1^{er} janvier 2016 aux cadres d'emplois territoriaux suivants :

- ✓ les administrateurs territoriaux
- ✓ les attachés territoriaux
- ✓ les secrétaires de mairie
- ✓ les rédacteurs territoriaux
- ✓ les adjoints administratifs territoriaux
- ✓ les conseillers socio-éducatifs territoriaux
- ✓ les assistants socio-éducatifs territoriaux
- ✓ les animateurs territoriaux
- ✓ les adjoints d'animation territoriaux
- ✓ les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- ✓ les opérateurs des activités physiques et sportives
- ✓ les agents sociaux territoriaux
- ✓ les ATSEM

Au regard du calendrier de mise en œuvre, au plus tard, **à compter du 1^{er} janvier 2017**, cette prime sera applicable à l'ensemble des autres cadres d'emplois équivalents à un corps de l'Etat non exclu du dispositif. Des arrêtés d'application paraîtront également, au fur et à mesure, pour chacun des corps (et par transposition des cadres d'emplois) concernés.

Un tableau récapitulatif des montants applicable dans la fonction publique territoriale est accessible sur le site Internet : www.cdg28.fr – accès extranet – rubriques « documentation » / « rémunération, régime indemnitaire, NBI, frais de déplacement » / « régime indemnitaire ».



CONSEILS DU CENTRE DE GESTION

Seule la prime de fonctions et de résultats (PFR) et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) sont abrogées au 31 décembre 2015.

De ce fait :

→ Pour les agents ayant actuellement la PFR et l'IFRSTS : il appartient aux assemblées délibérantes de modifier, après avis du Comité Technique, leur régime indemnitaire pour se mettre en conformité avec le nouveau dispositif dans un délai raisonnable.

→ Pour les agents ne percevant pas la PFR ou l'IFRSTS : pour le moment, ces agents peuvent continuer à bénéficier de leur régime indemnitaire actuel à court ou moyen terme étant donné que les primes en question ne sont pas abrogées. Néanmoins, ce nouveau dispositif a vocation à remplacer une grande part des primes actuelles. Les collectivités territoriales peuvent donc, toutefois, commencer les réflexions sur la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire au sein de leur structure.

VI – L'ARTICULATION AVEC LES AUTRES PRIMES ET INDEMNITES

1-1) Non cumul avec les primes et indemnités de même nature :

Le RIFSEEP a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Cette indemnité ne sera pas cumulable avec les actuelles primes liées aux grades et à la manière de servir : elle se substituera aux primes auxquelles les bénéficiaires pouvaient prétendre jusqu'à présent (à savoir PFR, IAT, IEMP et IFTS ...).

L'instauration de l'IFSE suppose donc la suppression corrélative de toutes les autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

1-2) Les cumuls possibles :

Un arrêté du 27 août 2015 pour la fonction publique d'Etat précise, pour le moment, les règles de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités 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

1-3) Concernant la prime de fin d'année :

La prime dite de « fin d'année » est un avantage indemnitaire créé par certaines collectivités avant la publication de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et légalisé par ce même texte.

L'article 111 de cette loi permet aux agents de conserver les compléments de rémunération acquis collectivement avant le 27 janvier 1984.

La prime dite de fin d'année, en application de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sera maintenue aux agents bénéficiaires et se cumulera donc avec le RIFSEEP.

En revanche, les primes versées en fin d'année sur la base de l'IAT ou de l'IEMP devront être incluses au sein du RIFSEEP au moment du basculement.