

RIFSEEP :

MISE EN PLACE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

En conformité avec le principe de parité, le dispositif généralisé au 1^{er} janvier 2017 pour la fonction publique d'Etat, est progressivement transposable à la fonction publique territoriale sous certaines conditions...

Le 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 (RIFSEEP) a pour objectif premier de simplifier le paysage indemnitaire de la fonction publique de l'Etat.

En effet, en se voulant plus rationnel, le RIFSEEP a pour vocation de remplacer toutes les primes existantes, notamment la prime de fonction et de résultat (PFR) et l'indemnité forfaitaire de sujétions et de travaux supplémentaires versée aux conseillers socio-éducatifs et assistants socio-éducatifs (IFRSTS).

Il doit être appliqué à l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat, sauf exception (en raison des spécificités des missions), à compter du 1^{er} janvier 2017.

Pourquoi le RIFSEEP ?

Cette refonte vise trois objectifs principaux :

- Simplifier le paysage indemnitaire
- Garantir une équité entre les agents des différents ministères et entre ceux des trois fonctions publiques
- Faciliter la mobilité des fonctionnaires.

Au regard des corps cités par le décret 2014-513, le calendrier de mise en œuvre, par cadre d'emplois, a été défini comme tel :

- 1^{er} juillet 2015 : administrateurs
- 1^{er} janvier 2016 : adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints d'animation, opérateurs des APS, rédacteurs, éducateurs des APS, animateurs, assistants socio-éducatifs, conseillers socio-éducatifs, attachés, secrétaires de mairie, tous les bénéficiaires de la PFR
- au plus tard, le 1^{er} janvier 2017 : les autres cadres d'emplois sauf ceux exclus du dispositif.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Le RIFSEEP dans la FPT ?

Le nouveau régime indemnitaire est applicable à la fonction publique territoriale sous réserve de respecter certains préalables.

D'une part, les fonctionnaires territoriaux ne peuvent bénéficier que progressivement du dispositif car son entrée en vigueur est subordonnée à la publication d'arrêtés corps par corps.

D'autre part, l'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif se fait selon un mécanisme d'adhésion, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales (libres d'instituer ou non le nouveau régime indemnitaire).

Ainsi, il n'y a pas d'obligation légale ou réglementaire pour les collectivités territoriales de mettre fin à l'ancien régime indemnitaire (hormis pour les agents bénéficiant de la PFR) mais elles peuvent s'y préparer afin de se mettre en conformité avec le principe de parité entre fonctionnaires d'Etat et territoriaux.

Car il est probable que les anciennes primes seront abrogées lorsque l'ensemble des agents territoriaux sera concerné par le principe de parité et il semble donc opportun pour les collectivités de s'y préparer à court ou moyen terme.

En pratique, il faut souligner que le dispositif n'est transposable que par une délibération, qu'elle doit intervenir après réunion du comité technique, et qu'il doit être instauré dans un délai raisonnable (même si celui-ci n'est pas précisé par les textes).

La mise en place du RIFSEEP, après avis du Comité Technique et délibération en conseil, devait être effectuée au 1^{er} janvier 2016 pour les cadres d'emplois concernés ou, à défaut, dans un délai raisonnable... avec la difficulté à définir un délai raisonnable sachant qu'il existe une variation au cas par cas selon la jurisprudence.

Qui sont les bénéficiaires du RIFSEEP ?

Tout fonctionnaire d'un établissement public peut bénéficier du RIFSEEP, dès lors que le corps dont il relève a adhéré au dispositif, dans les mêmes conditions que ses collègues de l'Etat.

Pour le moment, la fonction publique hospitalière n'est pas concernée par cette refonte du système indemnitaire.

Le régime indemnitaire est applicable :

- Aux fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps partiel et à temps non complet
- Aux agents contractuels à temps complet, à temps partiel et à temps non complet

A noter que les agents publics contractuels recrutés sur la base de l'article 3-3-1 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 sont exclus du dispositif, ils ne peuvent percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la fonction publique territoriale.

Qu'est-ce que le RISSEEP ?

Le RISSEEP simplifie le système des primes et indemnités des fonctionnaires de l'Etat. Il les remplace sans perte de rémunération.

La bascule dans le nouveau régime indemnitaire doit se faire en préservant pour chaque agent le montant indemnitaire mensuel perçu antérieurement, à l'exception des versements à caractère exceptionnel.

Ce régime indemnitaire est composé de deux parties :

1/ IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, versée chaque mois

L'IFSE, indemnité principale du dispositif, va tendre à valoriser l'exercice des fonctions.

Les fonctions prises en compte sont réparties dans différents groupes tenant compte des critères professionnels suivants :

- 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.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond indemnitaire.

Il y a 4 groupes de fonctions pour les catégories A, 3 groupes pour les catégories B et 2 pour la catégorie C.

Les arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions par corps (cadres d'emplois pour la fonction publique territoriale).

Ces arrêtés prévoient aussi les montants maxima liés à chaque groupe de fonctions et les montants maxima applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service (arrêtés applicables à la fonction publique territoriale).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, entendu que le groupe 1 est réservé aux postes les plus lourds.

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions
- Au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

La circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C en date du 05/12/2014 applicable à la fonction publique d'Etat prévoit le maintien obligatoire du montant du régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat lors de la transposition en IFSE.

Cette disposition n'est pas applicable obligatoirement dans la fonction publique territoriale.

En application de ce principe de libre administration, le régime indemnitaire ne constitue pas un élément obligatoire de rémunération.

Concernant la FPT, dans la limite du principe de parité, l'assemblée délibérante fixe assez librement, après avis consultatif du Comité Technique, les contours du régime indemnitaire :

- éléments qui le constituent : nature, montant
- conditions d'attribution : modulations, prise en compte de l'absentéisme, maintien à titre individuel du montant antérieur, périodicité, ouverture ou non aux agents non titulaires...

Par conséquent, les règles précisées dans la circulaire de l'Etat peuvent être respectées stricto sensu ou être considérées comme des préconisations.

Les cas de suspension du RIFSEEP :

Les collectivités peuvent prendre en référence le décret n° 2010-997 du 26/08/2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

Celui-ci précise que le RIFSEEP suit le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels, le congé pour accident de service (ou accident de travail), le congé pour maternité ou pour adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Par contre le RIFSEEP est suspendu en congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

2/ CIA : complément indemnitaire annuel, versé en une ou deux fractions et non reconductible automatiquement

Ce complément, tenant compte des objectifs fixés, doit valoriser le sens du service public et l'engagement professionnel. Il est fondé notamment sur l'entretien professionnel.

Sont 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.

Le CIA est encadré pour chaque groupe de fonctions, d'un montant fixé par arrêté pouvant aller de 0 à 100 %.

La circulaire ministérielle NOR :RDF1427139C en date 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 totale applicable aux fonctionnaires et préconise que ce montant maximal n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% pour les catégories B
- 10% pour les catégories C

Pour la fonction publique d'Etat, le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fois, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération de l'organe délibérant peut définir un versement mensuel.

En sachant que dans la FPT le versement du CIA est facultatif.

Cumul du RIFSEEP avec les autres primes ?

L'IFSEEP remplace

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de rendement, l'indemnité de fonctions et de résultats
- La prime de fonctions informatiques
- L'indemnité d'administration et de technicité
- L'indemnité de mission des préfetures
- L'allocation complémentaire de fonctions
- La prime d'activité
- L'indemnité de sujétion
- L'indemnité de polyvalence
- L'indemnité pour charges administratives allouée aux secrétaires généraux d'établissement public d'enseignement supérieur
- L'indemnité de gestion allouée aux agents comptables d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
- L'indemnité de charges administratives susceptibles d'être allouée aux inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle du ministère de la culture et de la communication
- La prime d'activité susceptible d'être allouée aux membres du corps et au chef de service de l'inspection générale de l'administration des affaires culturelles

L'IFSEEP peut être cumulée avec

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, comme les frais de déplacement
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- les dispositifs compensant les pertes du pouvoir d'achat (GIPA, ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes).

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

Mise en pratique dans la FPT du RIFSEEP ?

La transposition du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale suit le schéma suivant :

1/ La collectivité territoriale est libre d'instituer ou non le nouveau régime indemnitaire (libre administration)

2/ La collectivité doit respecter le principe de parité :

* article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 qui dit que l'organe délibérant de la collectivité fixe le régime indemnitaire dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat

* article 1^{er} du décret n° 91-875 du 06/09/1991 qui dit que ce régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Seule la filière police municipale et les sapeurs pompiers professionnels n'ont pas de correspondance de grade avec la fonction publique de l'Etat et ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

3/ La collectivité est seule compétente pour instituer par délibération le régime indemnitaire de ses agents. La délibération doit préciser les bénéficiaires, la nature (intitulé de la prime), les conditions d'attribution (critères de modulation individuelle) et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires dans la limite du principe de parité

Elle doit être soumise au préalable à l'avis du comité technique (article 33 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

4/ La collectivité détermine le montant individuel au vu des conditions fixées dans la délibération par arrêté notifié à l'agent.

Des recours pour le RIFSEEP ?

Ils sont les mêmes, deux voies de recours classiques, que pour tous les dispositifs indemnitaires :

- Recours gracieux (DRH)
- Recours contentieux (auprès du tribunal administratif compétent).

Références juridiques

- 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 (JO du 22/05/2015)
- Décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le 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 (JO du 18/12/2014)
- Circulaire NOR : RDFS1427139C 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
- Arrêté du 9 octobre 2009 portant extension de la prime de fonctions et de résultats au corps des administrateurs civils et fixant les montants de référence de cette prime
- 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 aux corps interministériels 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 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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

(Liste des arrêtés pris pour application aux agents des différents corps d'Etat du décret relatif au nouveau régime indemnitaire RIFSEEP à consulter pour la mise à jour sur le portail de la Fonction publique)

Ci-après :

- un tableau récapitulatif des montants de référence au 1^{er} janvier 2016,

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				Gr1	Gr2	Gr3	Gr4
	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 4	Gr1	Gr2	Gr3	Gr4				
administrateur	49 980	46 920	42 330		49 980	46 920	42 330		8 820	8 280	7 470	
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
conseiller socio-éducatif	19 480	15 300			19 480	15 300			3 440	2 700		
rédacteur éducateur des APS animateur	17 480	16 015	14 650		8 030	7 220	6 670		2 380	2 185	1 995	
technicien	11 880	11 090	10 300		7 370	6 880	6 390		1 620	1 510	1 400	
assistant service social	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		