



PASSERELLE

La rubrique Info du Pôle Conseil et
Accompagnement statutaire
du Centre Départemental de Gestion de Loir-
et-Cher

R.I.F.S.E.E.P.

**Le Régime Indemnitaire tenant compte des
Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de
l'Engagement Professionnel**

**Cadrage juridique et conditions de mise en
œuvre dans la Fonction Publique Territoriale**



Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

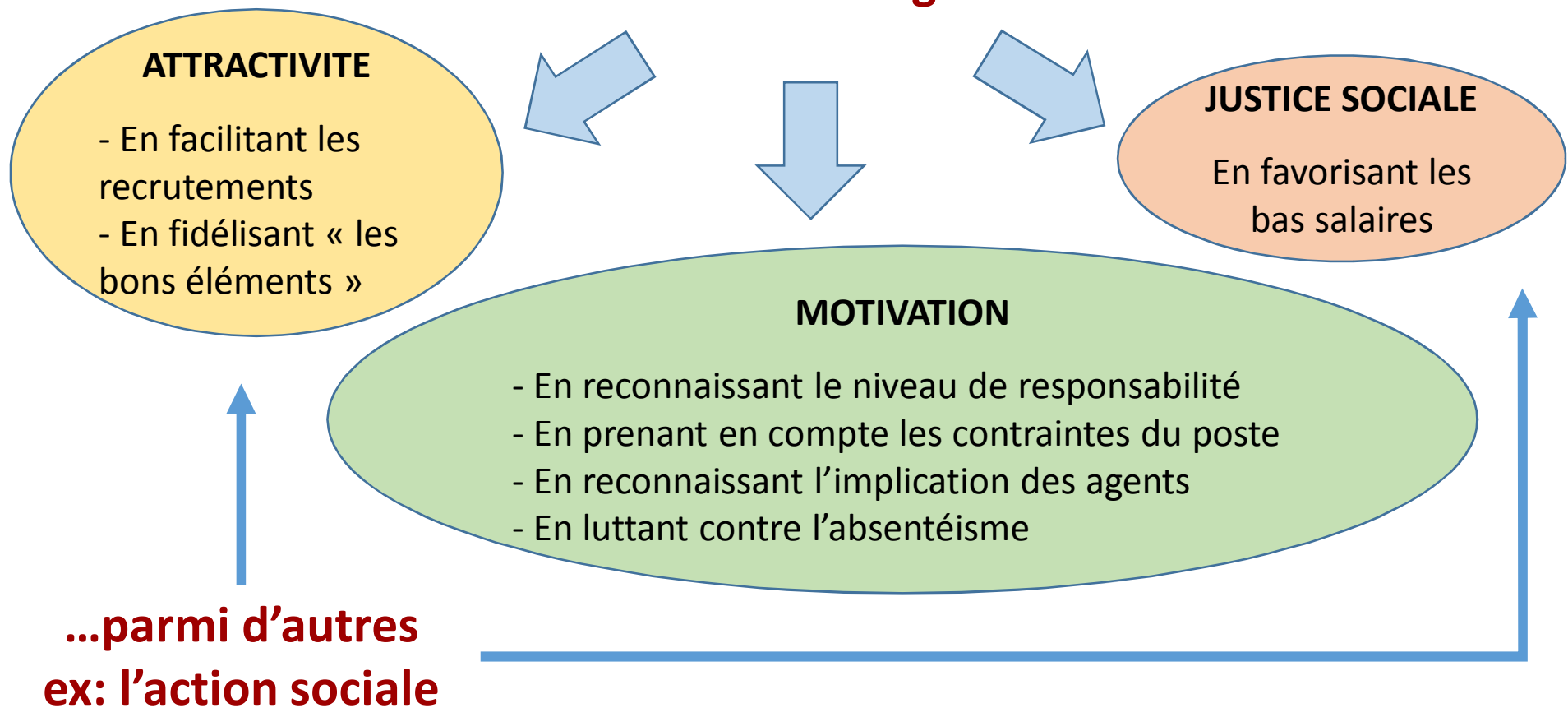
Sommaire

- Le régime indemnitaire : un outil de management
- Les principes généraux applicables en matière de régime indemnitaire dans la FPT
- Qu'est-ce que le R.I.F.S.E.E.P. ?
- Entrée en vigueur du R.I.F.S.E.E.P. dans la FPT
- Conditions de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. dans une collectivité



**Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher**

**Le régime indemnitaire :
un outil de management...**





***Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher***

**Principes généraux applicables en matière de régime
indemnitaires dans la FPT**





Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Le régime indemnitaire : un élément de la rémunération (Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Après service fait, les agents publics (fonctionnaires ou contractuels) à temps complet ou à temps non complet ont droit à une rémunération comprenant :

Des éléments obligatoires

- Le traitement de base calculé au regard de l'indice détenu en fonction de l'échelon et du grade
- L'indemnité de résidence destinée à compenser les différences de coût de la vie entre les départements (= 0% dans le Loir-et-Cher)
- Le supplément familial de traitement en fonction du nombre d'enfants à charge

Des éléments facultatifs

Les primes et indemnités

S'y ajouteront le cas échéant : la Nouvelle bonification indiciaire (NBI) et des avantages en nature (logement de fonction, véhicule de fonction...)



Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Le régime indemnitaire : une attribution qui s'articule autour de 2 principes

La libre administration

L'organe délibérant n'a pas l'obligation de mettre en place un régime indemnitaire

L'autorité territoriale module les montants individuels de régime indemnitaire en fonction des critères définis par l'organe délibérant

Le principe de parité

Un régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire d'Etat exerçant des fonctions équivalentes

Le [décret n° 91-875](#) du 6 septembre 1991 établit les équivalences entre grades des cadres d'emplois de la FPT et grades des corps de l'Etat pour toutes les filières sauf les filières Police et Pompier (pas de principe d'équivalence)



Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Le régime indemnitaire : une compétence partagée

Un cadre fixé par
l'organe délibérant

La délibération fixe :

- La nature des éléments indemnitaires
- Leurs conditions d'attribution (bénéficiaires, périodicité, critères éventuels de modulation du montant individuel...
- Leur taux moyen
- Les crédits ouverts

Un montant
individuel
déterminé par
l'autorité
territoriale

L'arrêté individuel détermine le montant attribué à chaque agent sur la base de la délibération



**Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher**

Qu'est-ce que le R.I.F.S.E.E.P. ?

Sources :

- **Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014**
- **Arrêté du 27 août 2015**
- **Circulaire du 5 décembre 2014 NOR : RDFF1427139C**



Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Une prime qui s'inscrit dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire

Mise en place progressivement depuis mai 2014 dans la Fonction Publique d'Etat, elle remplacera d'ici 2017 la plupart des 1 800 primes et indemnités existantes.

- ☞ Pour une simplification et une harmonisation du système indemnitaire
- ☞ Pour reconnaître de la même manière les fonctions exercées indépendamment des grades détenus par les agents
- ☞ Pour favoriser la mobilité



**Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher**

RIFSEEP



**Une prime principale :
L'indemnité de fonctions,
sujétions, expertise
(IFSE)**

Versée mensuellement,
elle est liée à l'emploi
occupé : chaque poste
relevant d'un groupe de
fonctions déterminé au
regard de critères
professionnels.

Son montant pourra être
réexaminé a minima tous
les 4 ans en l'absence de
changement de poste.



**Une prime facultative :
Le complément
indemnitaire annuel (CIA)**

Versé une à deux fois par
an, il tient compte de
l'engagement
professionnel et de la
manière de servir.

Les attributions
individuelles sont
comprises entre 0 et
100% d'un montant
maximal.



***Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher***

Primes cumulables avec le RIFSEEP

Liste exhaustive fixée par l'arrêté du 27 août 2015

Les indemnités compensant :

- le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés
- les astreintes
- le dépassement régulier du cycle de travail (IHTS)



***Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher***

Attribution de l'IFSE





Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

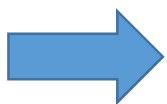
Attribution de l'IFSE

**Composante fixe du RIFSEEP
qui tient compte du parcours professionnel, de la place dans l'organigramme et des
spécificités de la fiche de poste**


L'IFSE permet de valoriser :

- la progression de carrière
- et l'investissement personnel et professionnel

Il ne s'agit pas de reconnaître uniquement l'accroissement des responsabilités mais aussi les périodes d'approfondissement des compétences et de diversification des connaissances (*circulaire du 5 décembre 2014*)



Le montant d'IFSE attribué à l'agent tiendra compte du classement du poste dans un groupe de fonctions et de l'expérience professionnelle acquise par celui-ci.





Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions (article 2 décret 2014-513 du 20 05 2014).

Les fonctions sont classées dans des groupes au regard de critères professionnels :

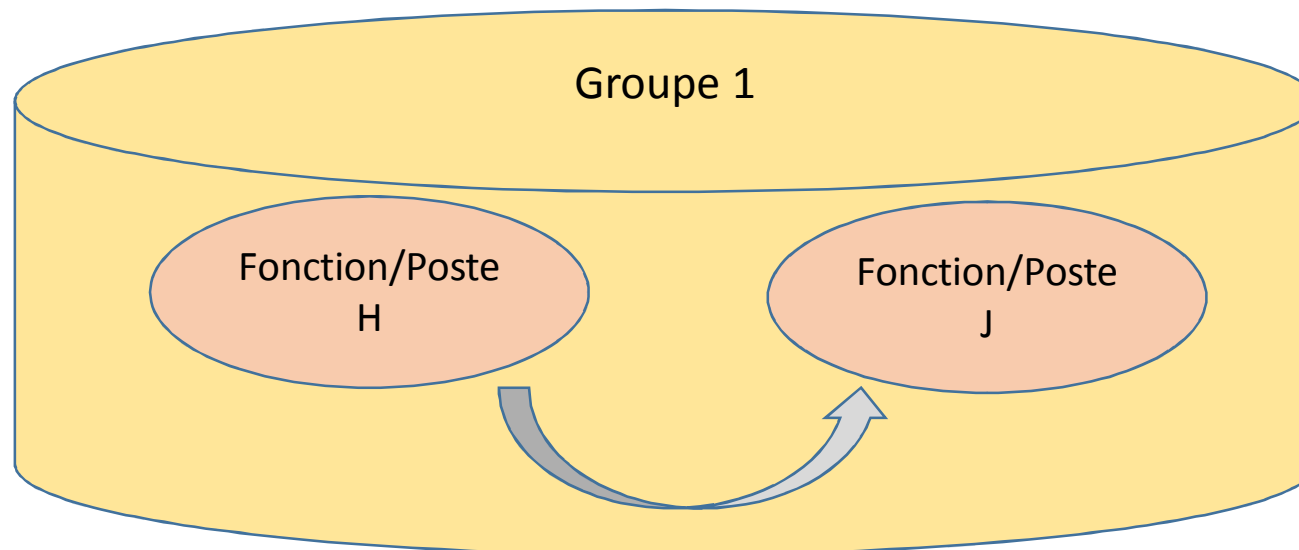
- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

A chaque groupe correspond un montant plafond d'IFSE.

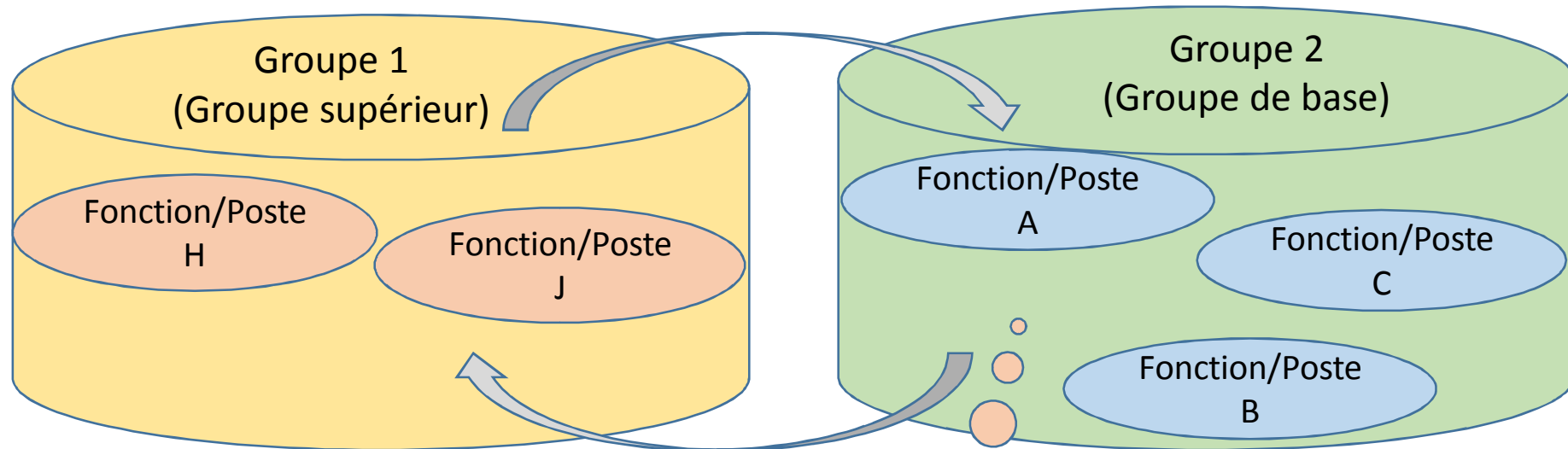


Dans quels cas l'IFSE peut-elle être réexaminée ?

**Première hypothèse :
En cas de changement de fonctions sans changement de groupe**

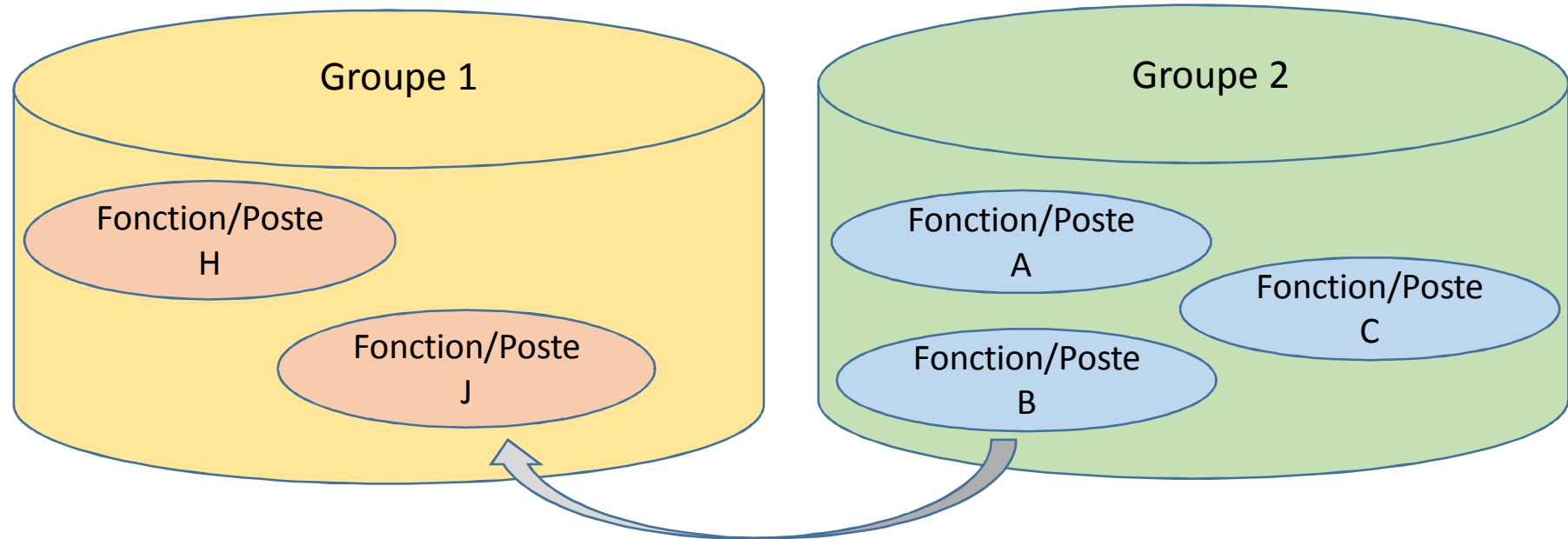


**Deuxième hypothèse :
En cas de changement de fonctions et de groupes de fonctions
(Encourager la prise de responsabilité)**



L'IFSE prenant en compte l'expérience professionnelle,
- un agent du groupe 2 peut bénéficier d'un montant d'IFSE supérieur à un agent du groupe 1
- Un agent qui passe du groupe 1 au groupe 2, ne voit pas nécessairement son montant d'IFSE diminuer

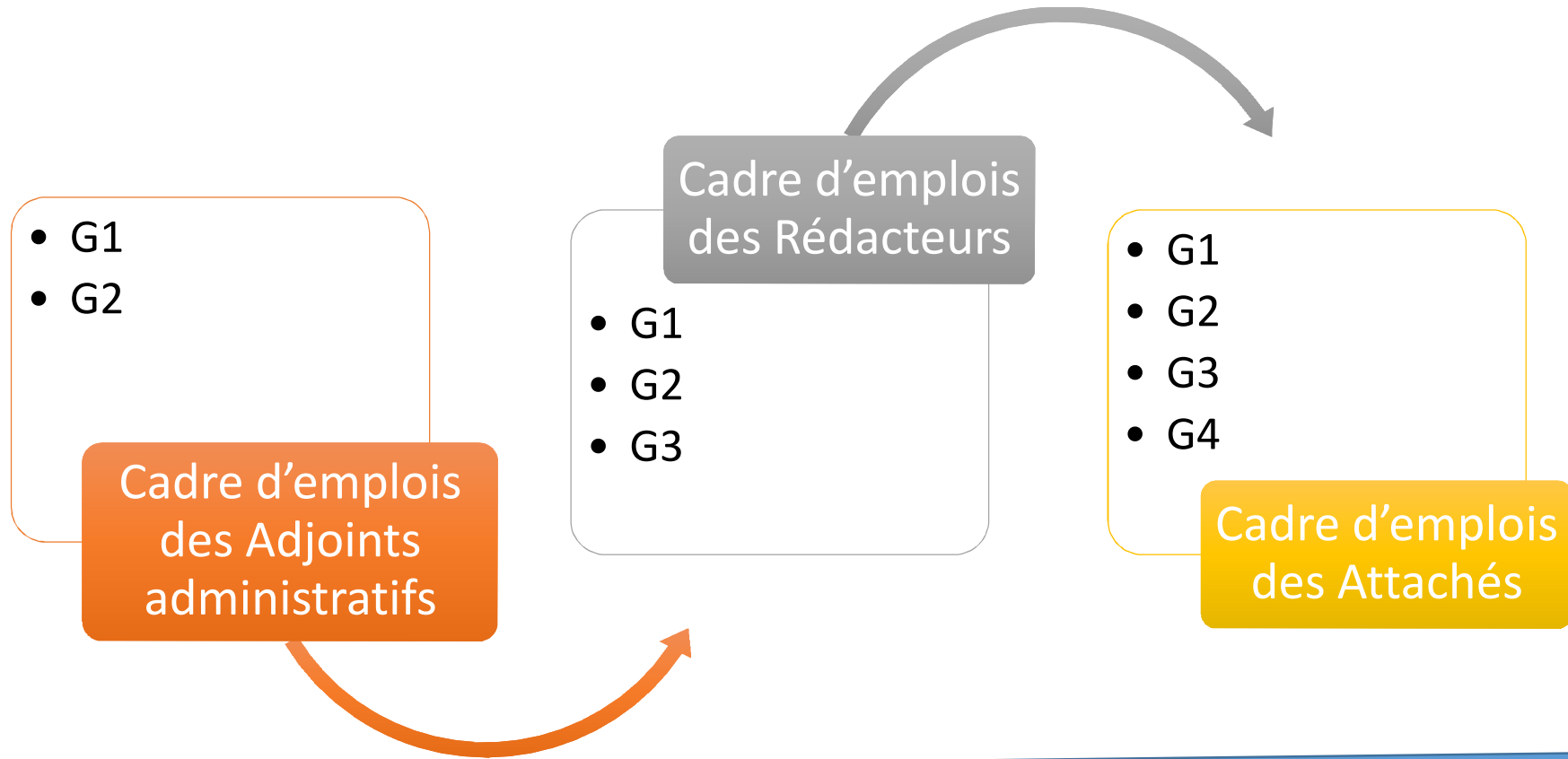
**Troisième hypothèse :
En cas de changement de grade ...**





**Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher**

**Troisième hypothèse :
... ou en cas de promotion interne**





Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Quatrième hypothèse :

**Au minimum tous les 4 ans s'il n'y a pas de changement de poste de l'agent
(Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement)**

- ☞ Il s'agit de prendre en compte l'expérience professionnelle de l'agent acquise sur une période de 4 ans.
- ☞ Ce délai des 4 ans est préconisé dans la FPE par la circulaire du 5 décembre 2014.
- ☞ Pourquoi 4 ans ?
Les rédacteurs de la circulaire estiment que c'est durant les 4 premières années d'exercice des fonctions que l'agent améliore sensiblement ses compétences. La modulation devrait donc être plus forte à l'issue de cette période que lors des réexamens suivants.
- ☞ Que recouvre cette notion de compétences ?
L'approfondissement des connaissances de l'environnement de travail, des procédures, des savoirs techniques, la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis ...



*Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher*

Seconde composante du RIFSEEP :

**Attribution du Complément indemnitaire annuel
(CIA)**



***Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher***

Attribution du Complément indemnitaire annuel (CIA)

**Composante du RIFSEEP
facultative et variable
qui tient compte de l'engagement
professionnel et de la manière de servir**

Le complément indemnitaire annuel repose sur :

- l'entretien professionnel
- L'investissement collectif d'une équipe

Les attributions individuelles peuvent être comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe.

Le montant de ce complément peut être versé en 1 ou 2 fois par an.

Il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.



Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Existe-t-il des voies de recours pour contester le classement dans un groupe de fonctions ou le montant de complément indemnitaire versé ?

Comme pour tous les dispositifs indemnitaires, peuvent être mises en œuvre les deux voies de recours classiques :

☞ Le recours gracieux

...auprès de l'autorité territoriale

☞ Le recours contentieux

...auprès du tribunal administratif d'Orléans dans le délais de 2 mois à compter de la notification de l'arrêté



***Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher***

**Entrée en vigueur du R.I.F.S.E.E.P. dans la Fonction Publique
Territoriale**





Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Le R.I.F.S.E.E.P. dans la Fonction Publique Territoriale

Est soumis au principe d'équivalence	<p>Pour qu'un fonctionnaire territorial puisse percevoir le R.I.F.S.E.E.P., son corps équivalent à l'Etat doit également en bénéficier. Les arrêtés ministériels paraissent progressivement.</p>
A vocation à s'appliquer à toutes les catégories hiérarchiques et à toutes les filières	<ul style="list-style-type: none">- Application aux administrateurs depuis le 1^{er} juillet 2015- Application à certains grades relevant des filières administrative, animation, sociale, sportive et technique et à ceux percevant la P.F.R., depuis le 1^{er} janvier 2016- Application à tous les agents à compter du 1^{er} janvier 2017 (sauf la filière police et la filière Incendie et secours), sous réserve de la parution des arrêtés
Avec des modalités de transposition encore inconnues	<p>Sa mise en œuvre dans la FPT sera-t-elle obligatoire ou facultative ?</p>



Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Situation des agents percevant la Prime Fonctions et Résultats (Administrateurs, Attachés) ou l'Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (Conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs)

Les décrets instituant la PFR et de l'IFRSTS sont abrogés au 31/12/2015



A cette date, les délibérations instituant ces primes n'ont plus de base légale (CE Ass 3 février 1989, Cie Alitalia).

Mais, elles restent applicables.

Il appartiendra aux assemblées locales de se mettre en conformité avec le nouveau dispositif en délibérant :

- Sur l'abrogation d'office de ces délibérations (art 16-1 Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000)
- Sur l'instauration du nouveau régime indemnitaire

... dans un délai raisonnable (CE sect. 10 janvier 1930 DESPUJOLS)



***Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher***

Collectivités qui avaient choisi de ne pas mettre en œuvre la PFR et qui continuent d'appliquer le RI antérieur à la PFR, sans pouvoir le modifier

Elle peuvent continuer à verser aux agents concernés (cadre d'emplois des attachés territoriaux notamment) les IFTS et l'IEMP, tant que les textes correspondants sont toujours en vigueur.



***Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher***

**Conditions de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. dans une
collectivité territoriale**





Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Les marges de manœuvre dans la FPT ou ce que doit prévoir la délibération (après avis du Comité technique)

Au regard de la réglementation actuelle dans la FPE, seuls les fonctionnaires peuvent en bénéficier.

Application du principe de libre administration

Ne peut être plus favorable que ce qui est prévu à l'Etat par le Décret 2010-997 du 27 août 2010 (les primes suivent le traitement durant le CMO)

- Les bénéficiaires
- Le nombre de groupes de fonctions (nécessairement supérieur à 1 et au plus égal à ceux des corps de l'Etat)
- La répartition des emplois dans les groupes
- Les montants plafonds d'IFSE et de CIA
- Les critères (critères permettant la répartition dans les groupes, critères permettant de définir l'expérience professionnelle, critères d'évaluation pour l'attribution du CIA, prise en compte de l'absentéisme)
- Le choix de la périodicité du réexamen de l'IFSE et du ou des versements pour chaque part du RIFSEEP
- Le maintien du régime antérieur
- Les crédits ouverts (Calcul des enveloppes)



***Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher***

La détermination des montants d'IFSE et de CIA

Quels sont les montants prévus par les textes ?

Voir document « RIFSEEP MONTANTS »

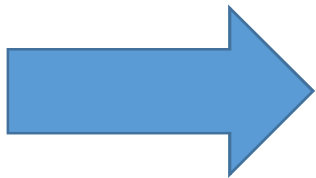


Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Faut-il tenir compte des plafonds prévus pour chaque part ou du plafond global prévu pour le corps de référence dans la FPE ?

Il est prévu dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires un article 24 bis qui modifie l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

« Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en 2 parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères sans que la somme des 2 parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. »



Il serait possible de dépasser les montants maximum d'IFSE et du CIA sans dépasser le plafond global du RIFSEEP.

A utiliser avec prudence : une clarification est nécessaire.



Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Le maintien du régime indemnitaire antérieur

La question du maintien et de l'étendu de ce maintien au sein de la FPT n'est pas réglée.

Toutefois, il est difficile au nom de la paix sociale de ne pas garantir à chaque agent le maintien de ce qu'il percevait avant le passage à l'IFSEEP.

Ce qui est prévu dans la FPE...

Maintien au titre de l'IFSE du montant mensuel perçu au titre du précédent régime indemnitaire lié aux fonctions, au grade ou aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Maintien jusqu'à la date du prochain changement de fonctions



Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Exemples de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. dans la FPE

Exemple 1 : cas des agents bénéficiant de la PFR

$$\begin{aligned} & \text{Montant mensuel d'IFSE} \\ & = \\ & \text{montant mensuel de la part liée à l'exercice des fonctions} \\ & + \\ & \text{montant mensuel de la part liée à l'atteinte des résultats} \end{aligned}$$

Exemple 2 : autres situations

$$\begin{aligned} & \text{Montant mensuel d'IFSE} \\ & = \\ & \text{montant mensuel des dispositifs indemnitaires interministériels (IFTS, IAT...)} \\ & + \\ & \text{montant mensuel des dispositifs indemnitaires ministériels (IEMP...)} \end{aligned}$$



***Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher***

Dans un prochain PASSERELLE :

**Des outils d'accompagnement et des modèles de documents
élaborés dans le cadre d'un groupe de travail constitué d'élus et de fonctionnaires**

