



*Centre Départemental de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale 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**

- 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***

---

**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**

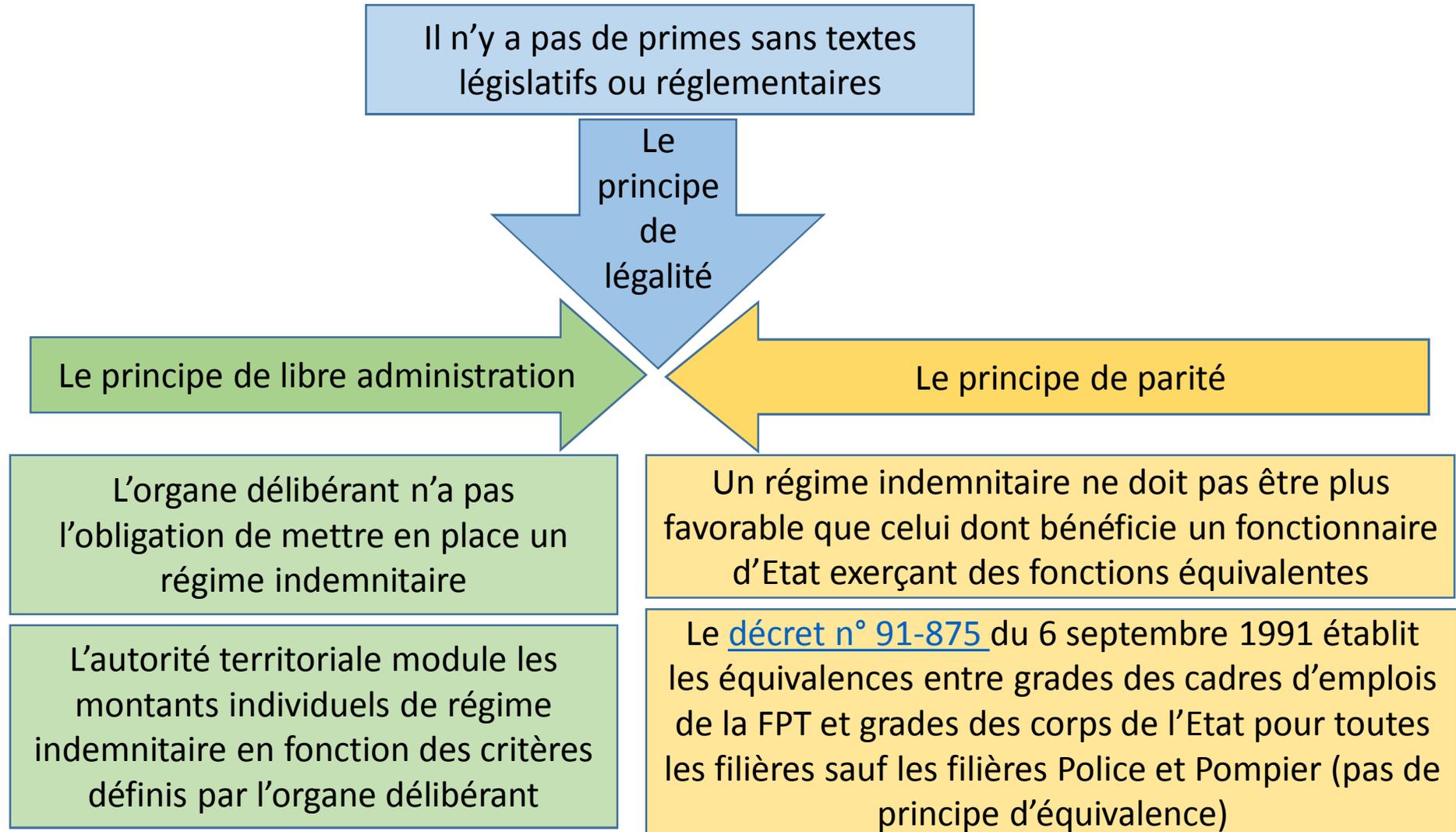
Les primes et indemnités

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 3 principes





## **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 2020 la plupart des 1 800 primes et indemnités existantes.

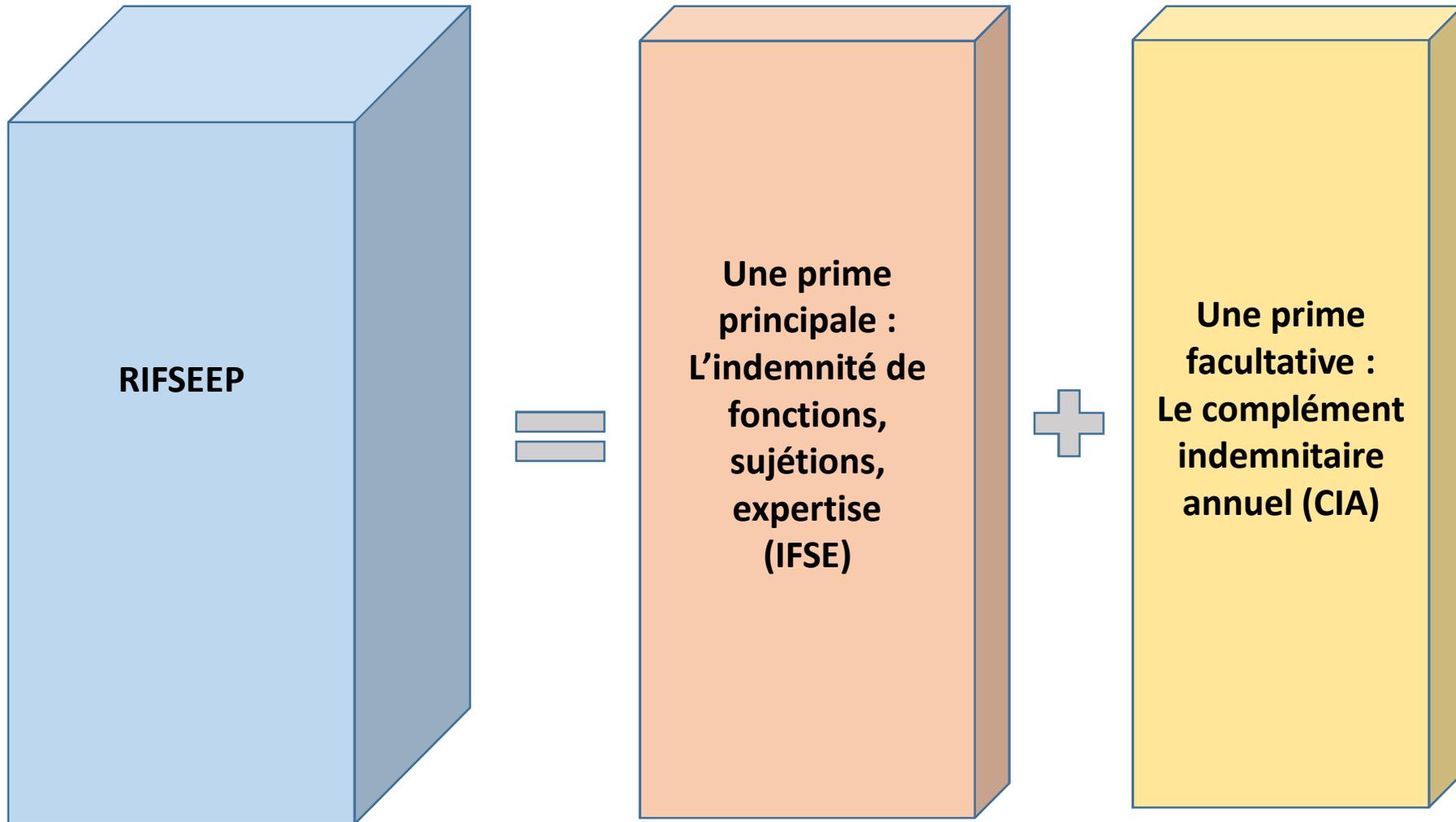
Initialement 2017 – Calendrier d'éligibilité revu –  
JO du 29 décembre 2016

- ☞ 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

RIFSEEP cumulable avec d'autres indemnités dont la liste exhaustive est fixée par l'arrêté du 27 août 2015 (Ex: IHTS)



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





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

---

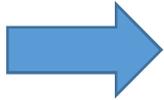
## **Attribution de l'IFSE**

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



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

---



Le montant d'IFSE attribué à l'agent tiendra compte :

- du classement de son poste dans un groupe de fonctions
- et de son expérience professionnelle.

☞ Un nombre de groupes de fonctions fixé pour chaque corps par un arrêté ministériel.

- 4 groupes pour les corps de catégorie A
- 3 groupes pour les corps de catégorie B
- 2 groupes pour les corps de catégorie C

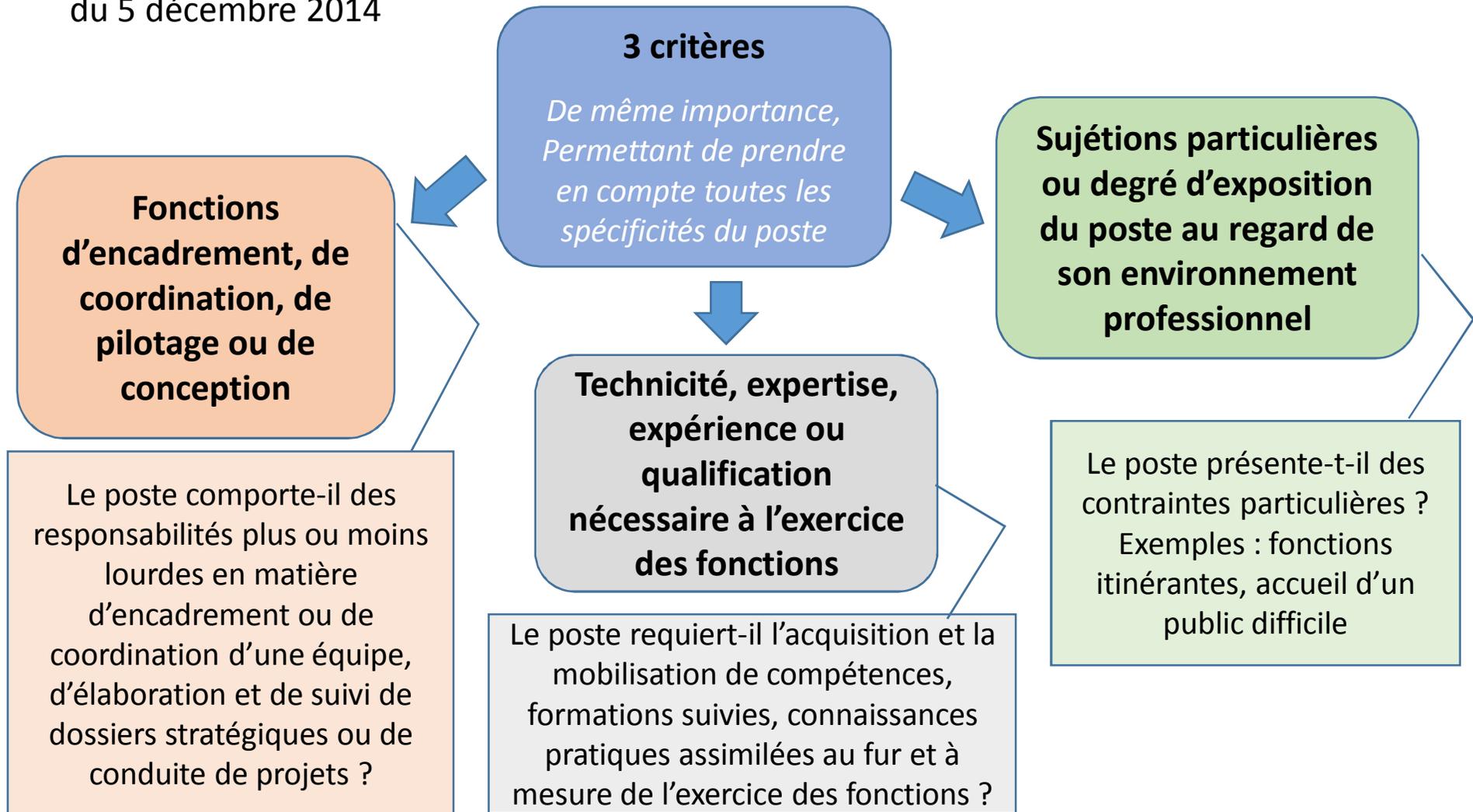
☞ 3 critères pour classer les postes

- 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



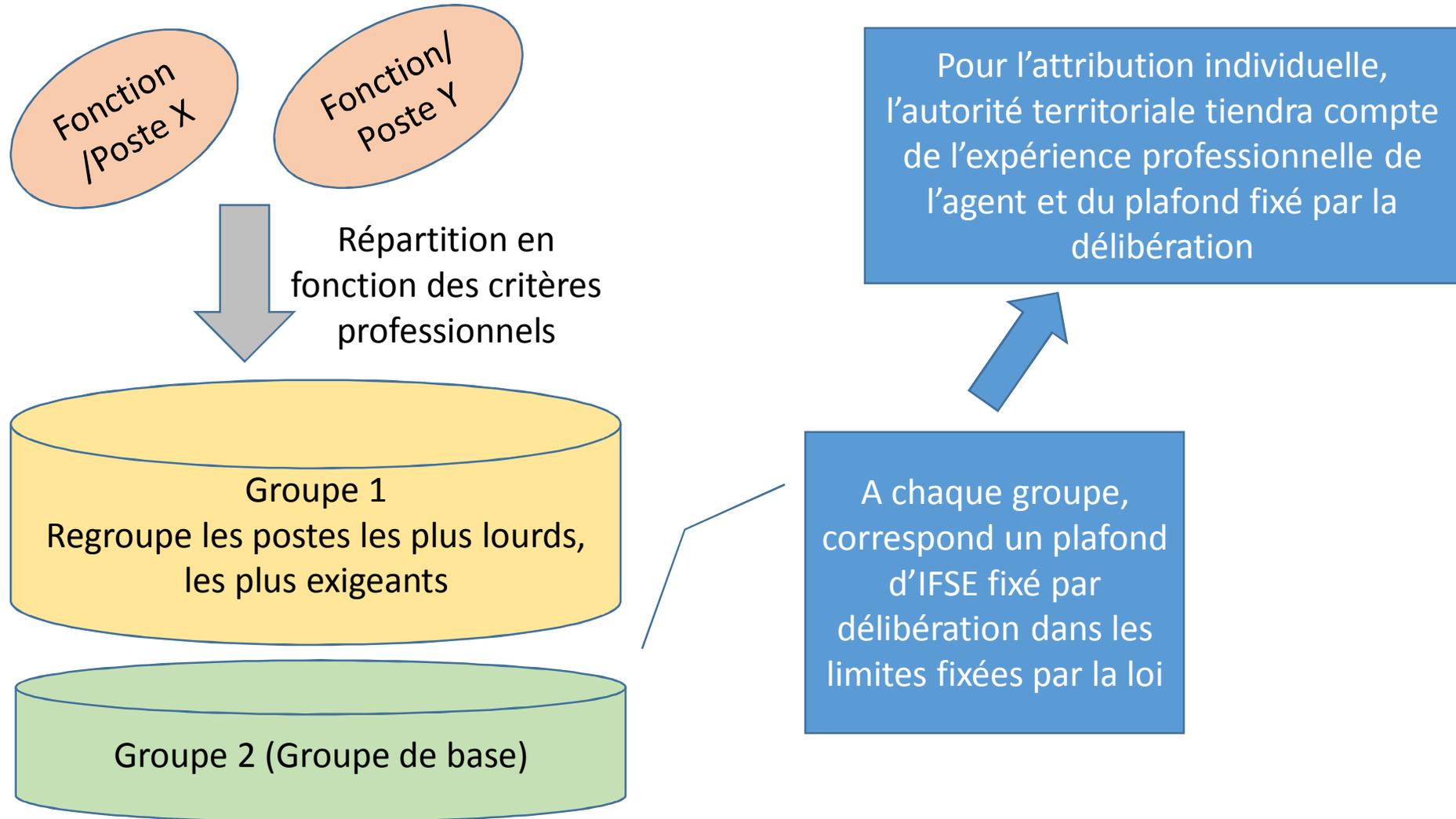
## Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

Les critères professionnels sont fixés par le décret du 20 mai 2014 et précisés par la circulaire du 5 décembre 2014





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





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

### 2. L'IFSE : une indemnité prenant également en compte (et pour la première fois) l'expérience professionnelle

Expérience professionnelle



Ancienneté

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen dans 4 cas :

- changement de poste sans changement de groupe
- changement de poste avec changement de groupe
- changement de grade
- au minimum tous les 4 ans s'il n'y a pas de changement de poste de l'agent

Réexamen du montant



Obligation de revalorisation

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



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

---

## **Seconde composante du RIFSEEP :**

# **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**



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

---

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

Le complément indemnitaire annuel repose sur :

- L'entretien professionnel
- L'atteinte des objectifs
- 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**

---

### **En attente de précision sur le caractère facultatif du CIA**

#### **👉 Ce qu'il est affiché sur le site de la DGCL**

Le complément indemnitaire est facultatif à plusieurs titres :

- Facultatif dans sa mise en œuvre : Possibilité pour un corps donné (et donc a fortiori le cadre d'emplois équivalent) de ne pas mettre en œuvre le CIA.
- Facultatif dans son attribution individuelle : tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

#### **👉 Ce que dit la Préfecture de Loir-et-Cher**

Seul son versement est facultatif.

Cette part doit figurer dans la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP avec un montant plafond qui ne soit pas égal à zéro (un plafond relativement bas pourrait être admis).

Attente d'un contentieux pour que le juge administratif tranche la question



## **Quels sont les montants (plafonds) des 2 parts qui composent le RIFSEEP ?**

Quels plafonds s'imposent à l'organe délibérant ?

« 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 »

Article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984



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

Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
<b>Attaché/secrétaire de mairie</b>	G1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
	G2	32 130	5 670	37 800
	G3	25 500	4 500	30 000
	G4	20 400	3 600	24 000
<b>Rédacteur, Educateur des APS, Animateur</b>	G1	17 480	2 380	19 860
	G2	16 015	2 185	18 200
	G3	14 650	1 995	16 645
<b>Adjoint administratif, Adjt technique, Agent de maîtrise, ATSEM, Opérateur des APS, Adjoint d'animation</b>	G1	11 340	1 260	12 600
	G2	10 800	1 200	12 000



***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**

---

### **Respect du principe d'équivalence**

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.

### **A vocation à s'appliquer à toutes les catégories hiérarchiques et à toutes les filières**

- Application à certains grades relevant des filières administrative, animation, sociale, sportive et technique et à ceux percevant la P.F.R., depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016
- Application à tous les agents d'ici 2020 (sauf la filière police et la filière Incendie et secours), sous réserve de la parution des arrêtés

### **Nécessite une délibération prise après avis du Comité technique**

### **Puis un arrêté d'attribution individuelle**



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

---

### **Ce que doit prévoir la délibération si la collectivité souhaite instituer le RIFSEEP (après avis du CT)**

- Les bénéficiaires *Quid des agents contractuels de droit public avec ou sans condition d'ancienneté*
- Le nombre de groupes de fonctions (nécessairement supérieur à 1)
- 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 dans le respect du principe de parité avec l'Etat)
- Le choix de la périodicité du réexamen de l'IFSE et du ou des versements pour chaque part du RIFSEEP
- Le cas échéant, le maintien du montant indemnitaire antérieur (aucune obligation)
- Les crédits ouverts (Calcul des enveloppes)



## ***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.

#### **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

Exemple : Montant mensuel d'IFSE = montant mensuel d'IAT + montant mensuel d'IEMP



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

---

### **Situation des agents percevant une prime aujourd'hui abrogée car remplacée par le RIFSEEP (ex : IEMP)**

La délibération instituant cette prime n'a plus de base légale (CE Ass 3 février 1989, Cie Alitalia).

Mais, elle reste applicable.

Il appartient à l'assemblée locale de se mettre en conformité avec le nouveau dispositif en délibérant :

- Sur l'abrogation d'office de cette délibération (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**

---

- 👉 Objectifs du régime indemnitaire au CDG41 : pour quoi faire ?
- 👉 Que veut-on indemniser ?
- 👉 Qui et combien ?  
Critères d'attribution et limites budgétaires (diminution, maintien ou revalorisation de l'enveloppe annuelle)
- 👉 Quels sont les moyens ?  
RIFSEEP, périodicité de versement, revalorisation, prise en compte des absences, maintien du montant indemnitaire antérieur...
- 👉 A-t-on les outils et sont-ils adaptés ?  
Fiche de poste, grille d'appréciation de la valeur professionnelle, définition des objectifs...
- 👉 Quel est l'existant ?  
Délibérations applicables, bénéficiaires, modalités de versement, critères d'attribution, disparités historiques, enveloppe financière, autres éléments de rémunération : NBI, heures supplémentaires...

**Les questions  
à se poser**