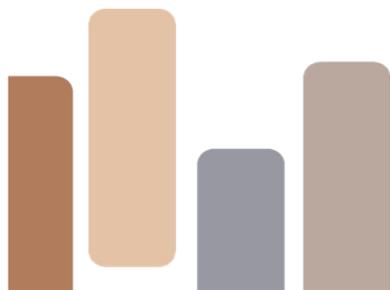


RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL RIFSEEP

Réunions d'actualités statutaires 22 novembre 2016



Introduction

I. Présentation et champs d'application

- 1. Bénéficiaires**
- 2. Objectifs**
- 3. Règles de cumul**

II. Composition du RIFSEEP

- 1. IFSE**
 - Répartition en groupes de fonctions**
 - Valorisation de l'expérience professionnelle**
- 2. CIA**

III. Mise en œuvre

- 1. Etapes de mise en œuvre**
- 2. Le sort du RI en cas d'absence**
- 3. Le maintien des montants actuels**
- 4. Réexamen de l'IFSE**
- 5. Les outils à votre disposition**

INTRODUCTION

En l'absence de textes de mise en œuvre propres à la fonction publique territoriale, certains éléments de cette présentation sont toujours en questionnement et donc non définitifs.

Cadre réglementaire

- **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.
- **Circulaire NOR : RDF1427139C 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 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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.
- **L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Les principes statutaires

➤ **Principe de légalité**

Aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée en l'absence d'un texte l'instituant expressément.

↳ Pas de prime « originale » (sans texte)

➤ **Principe de libre administration**

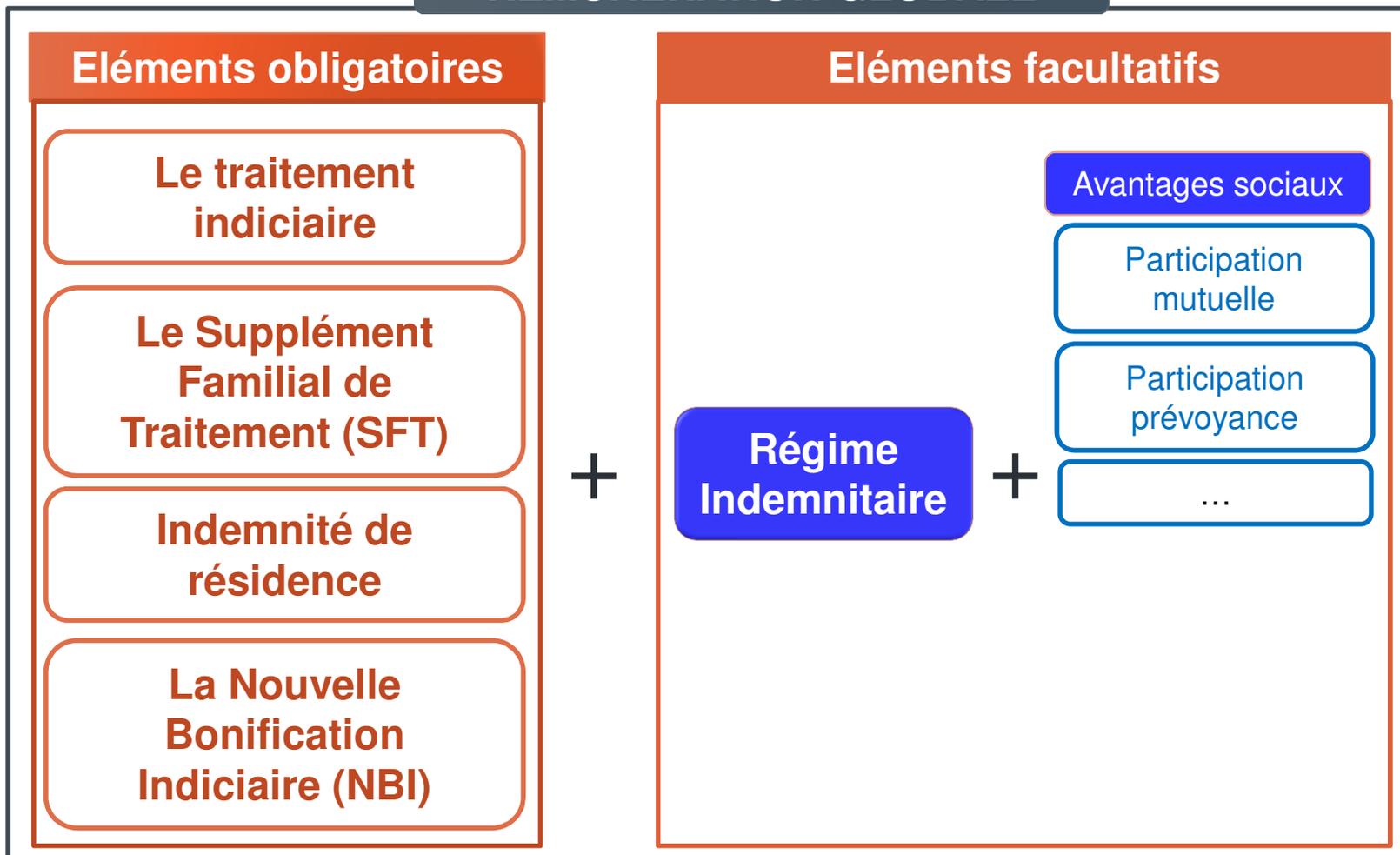
L'organe délibérant n'a pas l'obligation de mettre en place toutes les primes et l'autorité territoriale module les montants individuels.

➤ **Principe de parité**

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

La place du RI dans la rémunération

REMUNERATION GLOBALE



I – PRÉSENTATION ET DÉFINITION DU RIFSEEP

1. Les bénéficiaires

Date d'application	Cadres d'emplois
01/07/2015	✓ Administrateurs
01/01/2016	✓ Attachés territoriaux / secrétaires de mairie / conseillers territoriaux socio-éducatifs ✓ Rédacteurs territoriaux / animateurs territoriaux / éducateurs territoriaux des APS / assistants territoriaux socio-éducatifs ✓ Adjoints administratifs territoriaux / agents sociaux territoriaux / ATSEM / opérateurs territoriaux des APS / adjoints territoriaux d'animation
01/01/2017	✓ Les autres cadres d'emplois

1. Les bénéficiaires

➤ **Tous les agents au 1er janvier 2017**



Exceptions : A ce jour, non applicable à la filière police municipale, aux sapeurs pompiers professionnels et aux professeurs et assistants d'enseignement artistique

➤ Possibilité de l'étendre aux contractuels de droit public



Exclusion des vacataires, contrats de droit privé

2 . Les objectifs

➤ **Simplifier et globaliser les régimes indemnitaires**

- ❖ Remplacer toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir et réduire ainsi le nombre de primes.

➤ **Redonner du sens à la rémunération indemnitaire**

- ❖ Valoriser l'exercice des fonctions.
- ❖ Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience professionnelle.

3 - Règles de cumul

Les primes cumulables avec le RIFSEEP :

- ✓ Indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- ✓ Indemnité compensant un travail de nuit
- ✓ Indemnité pour travail du dimanche
- ✓ Indemnité pour travail des jours fériés
- ✓ Indemnité d'astreinte
- ✓ Indemnité d'intervention
- ✓ Indemnité de permanence

Sous réserve de validation par le juge administratif :

- ✓ Avantages collectivement acquis (art.111 loi 84-53)
- ✓ Prime de performance collective
- ✓ Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections
- ✓ Primes de responsabilité des emplois administratifs de direction

3 - Règles de cumul

Les primes remplacées par le RIFSEEP :

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature (fonctions et manière de servir) :

- ✓ PFR et IFRSTS,
- ✓ IFTS, IAT, IEMP
- ✓ Primes de fonctions informatiques

Sous réserve de validation du juge administratif, toutes primes liées aux fonctions et la manière de servir, telles que (liste non exhaustive):

- ✓ PSR et ISS pour la filière technique
- ✓ Indemnité spéciale des conservateurs des bibliothèques, Prime de technicité forfaitaire des personnels des bibliothèques, Indemnité scientifique des personnels de la conservation du patrimoine, Indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine pour la filière culturelle patrimoine
- ✓ Indemnité de sujétions de conseiller des activités physiques et sportives pour la filière sportive ...

II – COMPOSITION DU RIFSEEP

Article 1 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

« Les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée peuvent bénéficier, d'une part, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et, d'autre part, d'un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, dans les conditions fixées par le présent décret. »

RIFSEEP = IFSE + CIA

IFSE

« Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise »

- Part « obligatoire »
- Indemnité Principale
- Déterminé au regard



Du niveau de responsabilité et d'expertise du poste

De l'expérience professionnelle de l'agent

CIA

« Complément Indemnitaire Annuel »

- Part facultative
- Tient compte



De L'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent

1 - IFSE

Repose sur :

- La formalisation de critères professionnels liés aux **FONCTIONS EXERCEES** d'une part,
- La prise en compte de **l'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE** acquise d'autre part.

Montants de l'IFSE déterminés selon des GROUPES DE FONCTIONS : logique de fonctions et non plus de grade ni de filière

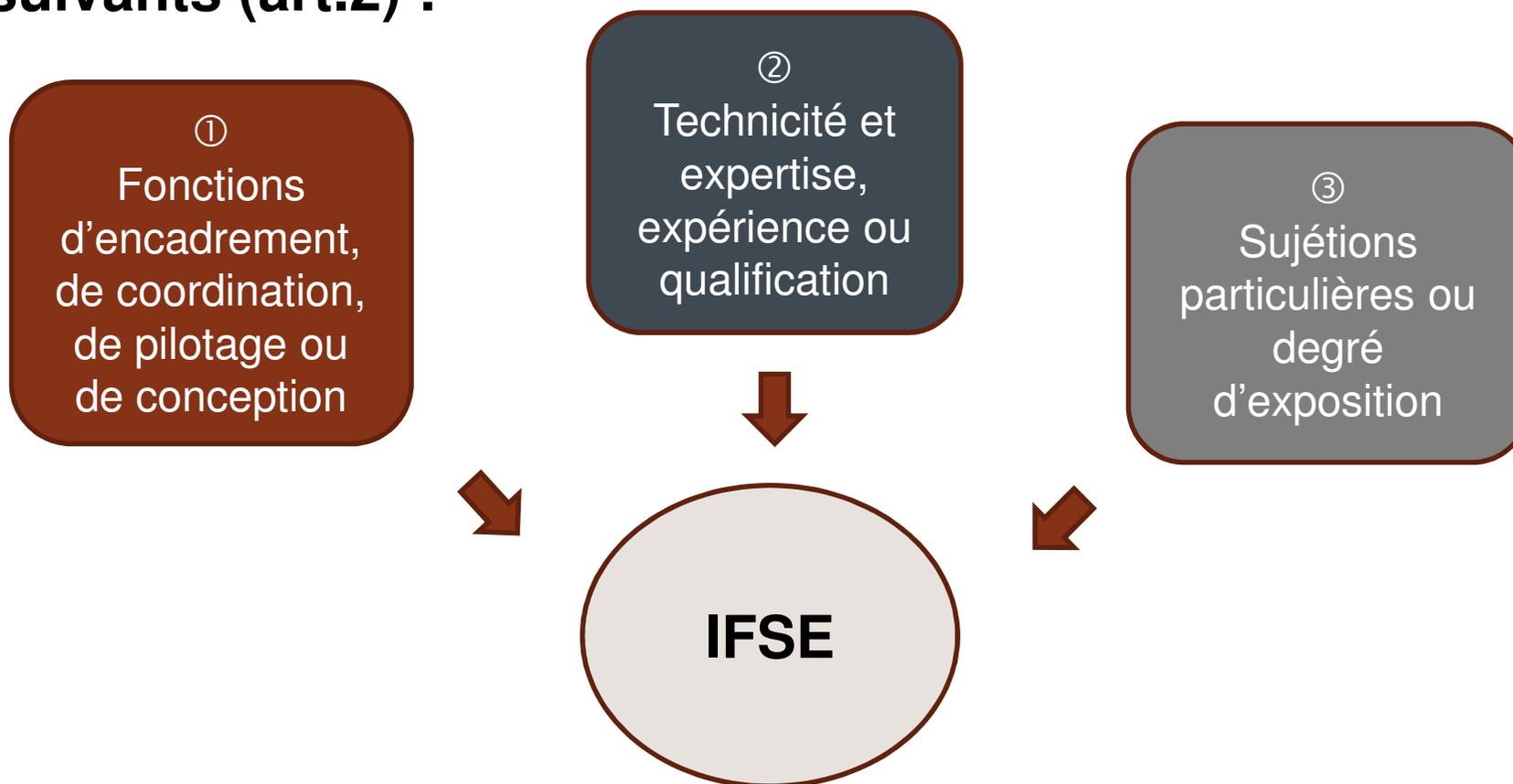
FONCTIONS ET GROUPES DE FONCTIONS :

- Hiérarchisés au sein d'une catégorie hiérarchique
- A chaque cadre d'emplois et pour chaque groupe correspond un plafond annuel de versement (qui correspond à la limite maximale du montant du groupe le plus élevé prévu pour les corps de référence de l'Etat)
- Exemple de structuration à l'Etat (Circulaire FPE) :

CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C
<p>4 groupes de fonctions</p> <p>A 1 ↑</p> <p>A 2</p> <p>A 3</p> <p>A 4</p>	<p>3 groupes de fonctions</p> <p>B 1 ↑</p> <p>B 2</p> <p>B 3</p>	<p>2 groupes de fonctions</p> <p>C 1 ↑</p> <p>C 2</p>

Répartition des différents emplois au sein des groupes de fonctions

Le décret fait référence aux 3 critères professionnels suivants (art.2) :



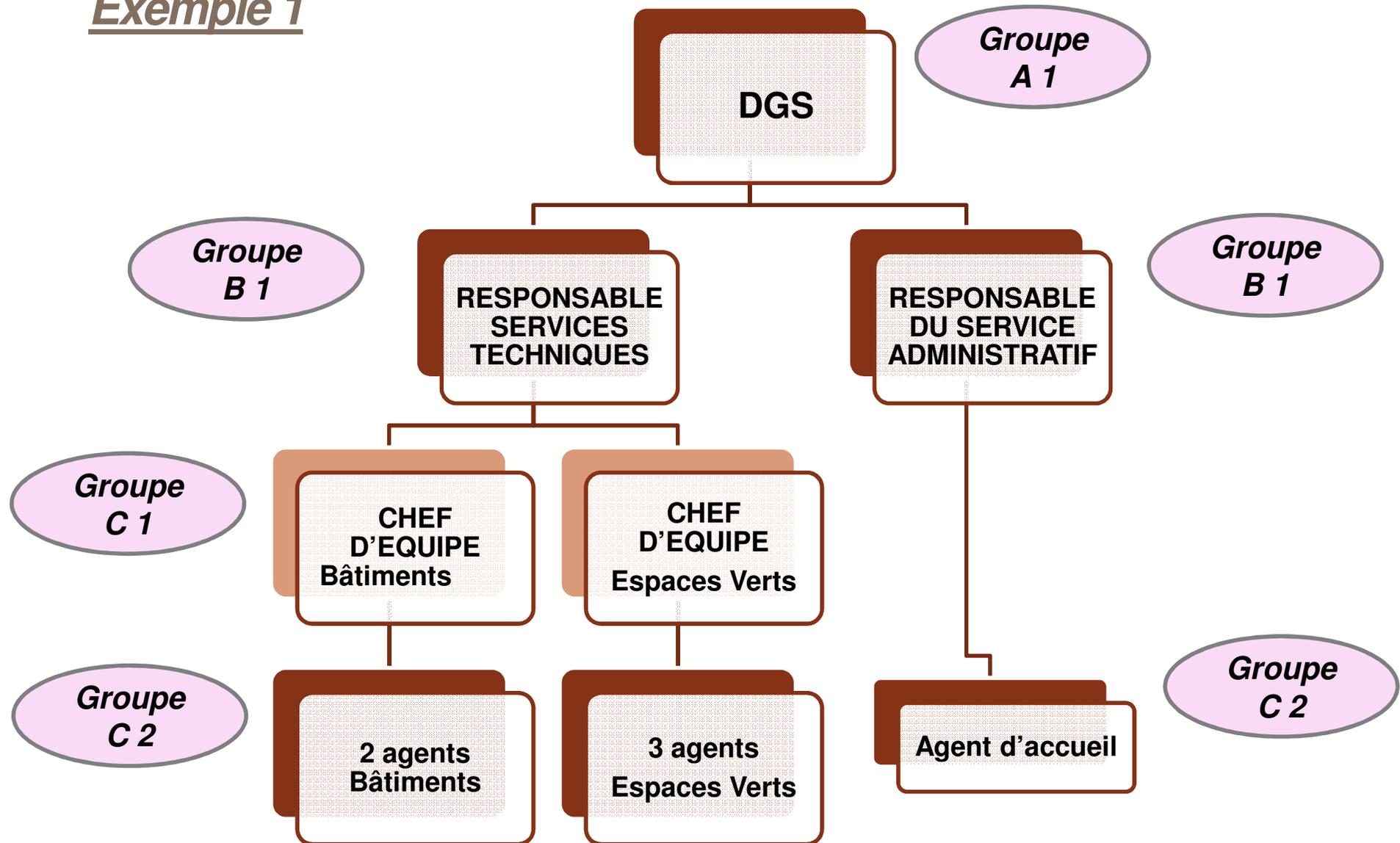
En pratique, la répartition en groupes de fonctions peut être réalisée selon deux méthodes:

1 – Méthode par comparaison

Evaluation des emplois les uns par rapport aux autres, selon leur intitulé et/ou leur positionnement dans l'organigramme, sans entrer dans le détail des missions.

- Avantage : simplicité**
- Inconvénient : classement non objectif, influencé par la hiérarchie actuelle et /ou le grade détenu, difficile à appliquer si organigramme complexe**

Exemple 1



Exemple 2

Cat.	Groupe	Niveau de responsabilité Fonctions induisant :	Exemples de fonctions	Montant mensuel €
A	A1	- la direction générale des services	<i>Sans objet</i>	<i>Sans objet</i>
	A2	- la direction adjointe des services	<i>Sans objet</i>	<i>Sans objet</i>
	A3	- la direction d'un pôle	<i>Sans objet</i>	<i>Sans objet</i>
	A4	- de l'expertise - des sujétions ou des responsabilités particulières	<i>Sans objet</i>	<i>Sans objet</i>
B	B1	- la direction de la collectivité - la responsabilité d'un service	Secrétaire de mairie	500 €
	B2	- la coordination d'un service - l'encadrement ou la coordination d'une équipe	<i>Sans objet</i>	<i>Sans objet</i>
	B3	- de l'expertise, la maîtrise d'une compétence rare - de l'encadrement de proximité	Comptable Chargé des ressources humaines	300€
C	C1	- des sujétions ou des responsabilités particulières - l'encadrement ou la coordination d'une équipe - la maîtrise d'une compétence rare	Chef d'équipe Gestionnaire comptable, marchés publics Responsable service scolaire Chargé de l'urbanisme et des élections	200€
	C2	- fonctions opérationnelles, d'exécution - toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1	Agent d'exécution Agent d'accueil ATSEM Agent des espaces verts	100€

2 – Méthode critérielle: cotation des postes

Il s'agit d'évaluer les postes selon des indicateurs de classification reprenant les critères énoncés dans le décret : encadrement, technicité, sujétion.

Au regard d'une grille d'analyse, chaque poste est coté et se voit attribuer des points. En fonction du total de points obtenus, ces postes sont ensuite répartis au sein des groupes de fonctions.

- Avantage: objectivité et transparence**
- Inconvénient : complexité du système**

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
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ▪ Coordination d'une équipe ▪ Elaboration et de suivi de dossiers stratégiques ▪ Conduite de projet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exercice de fonctions itinérantes ▪ Exposition physique ▪ Echanges fréquents avec des partenaires internes ou externes, ▪ Sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions
<p>Exemples</p>	<p>Exemples</p>	<p>Exemples</p>
<p>Responsabilité d'encadrement Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination Responsabilité de projet...</p>	<p>Niveau d'expertise Maîtrise d'un logiciel Niveau de qualification Habitations réglementaires...</p>	<p>Fonction itinérante Relations internes Relations externes (administrés) Pénibilité physique Pénibilité mentale...</p>

Extrait modèle de grille de cotation

	DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION							
Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation	Direction générale	Direction générale adjointe	Direction de pôle	Responsabilité d'un service	Coordination	Chargé(e) de mission	Chef d'équipe	Agents d'exécution
8		8	7	6	5	4	3	2	1
Nombre de collaborateurs (encadrés directement)	Agents directement sous sa responsabilité	21 à 50	11 à 20	6 à 10	1 à 5	0			
4		4	3	2	1	0			
Type de collaborateurs encadrés		Cadres dirigeants	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun			
4		1	1	1	1	0			
Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	Stratégique	Intermédiaire	De proximité	Coordination	Sans			
4		4	3	2	1	0			
Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Déterminant	Fort	Modéré	Faible				
4		4	3	2	1				
Délégation de signature	Le poste bénéficie t-il d'une délégation de signature (oui/non)	Oui	Non						
1		1	0						

Prise en compte de l'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

- **Nouveauté du dispositif**
- **Critère individuel lié à la personne**
- **Aucune précision dans le décret**
- **Selon la circulaire, elle repose sur:**
 - L'élargissement des compétences
 - L'approfondissement des savoirs
 - La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste
- **A distinguer de l'ancienneté (matérialisée par l'avancement d'échelon) ainsi que de la manière de servir (valorisée par le CIA)**

- **Ré-évaluable a minima tous les 4 ans si pas de changement de fonction ni de promotion dans un grade supérieur,**
- **A priori à ne pas prendre en compte, eu égard à son caractère individuel, pour l'affectation dans un des groupe de fonctions,**
- **Se référer à la rubrique « acquis de l'expérience professionnelle » sur le CREP ?**
- **Quelques exemples :**
 - Nombre d'années sur le poste occupé
 - Nombre d'années dans le domaine d'activité
 - Expérience dans d'autres domaines

RIFSEEP = IFSE + CIA

IFSE

« Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise »

- Part « obligatoire »
- Indemnité Principale
- Déterminé au regard



Du niveau de responsabilité et d'expertise du poste

De l'expérience professionnelle de l'agent

CIA

« Complément Indemnitaire Annuel »

- Part facultative
- Tient compte



De L'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent

2 - CIA

= **Complément Indemnitaire Annuel**

↳ **Elément facultatif du RIFSEEP**

↳ **Tient compte :**

- De l'engagement professionnel
- De la manière de servir



**Critères du CIA = critères
de l'entretien
professionnel !**

↳ **Pour rappel, la manière de servir s'apprécie au regard (Cf
entretien professionnel) :**

- Des résultats professionnels et de la réalisation des objectifs
- Des compétences techniques
- Des qualités relationnelles
- De la capacité d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Montants et versement du CIA

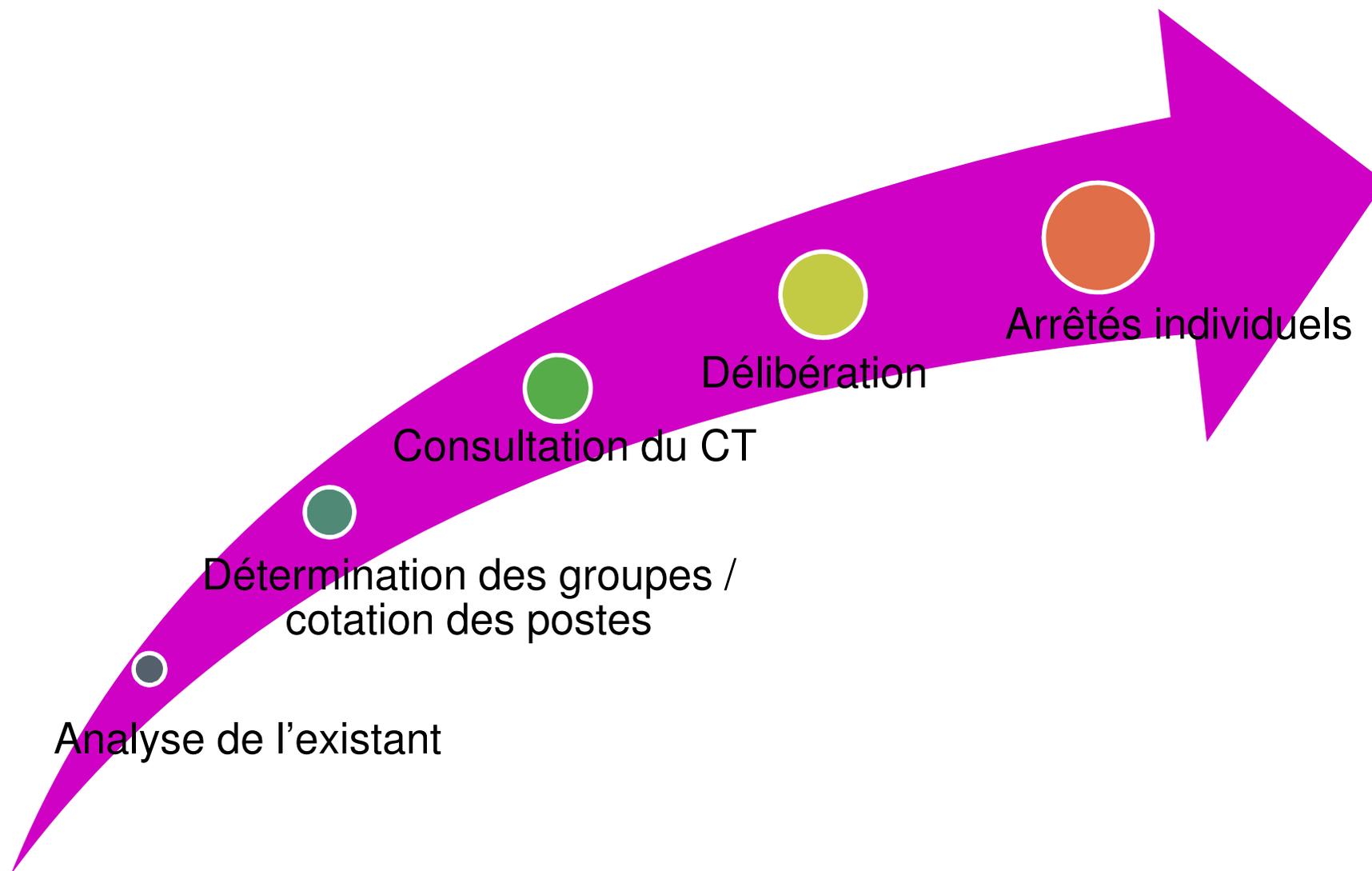
- **Montant annuel maximal fixé, par arrêté, par groupes de fonctions**
- **Attribution individuelle : montant compris entre 0 et 100 % du montant annuel maximal fixé par délibération, dans la limite des plafonds fixés par arrêtés (FPE) pour chaque groupe.**
- **Pas systématiquement reconduit d'une année sur l'autre**
- **Périodicité de versement : ppe de libre administration**

Montants annuels du CIA – Filière administrative

Catégorie	Groupe	Plafonds IFSE €	Plafonds CIA €	Plafonds total €
A Exemple Attaché	Groupe 1	36 210	6 390	42 600
	Groupe 2	32 130	5 670	37 800
	Groupe 3	25 500	4 500	30 000
	Groupe 4	20 400	3 600	24 000
B Exemple Rédacteur	Groupe 1	17 480	2 380	19 860
	Groupe 2	16 015	2 185	18 200
	Groupe 3	14 650	1 995	16 645
C Exemple Adjoint administratif	Groupe 1	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	10 800	1 200	12 000

III – MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

1. Les étapes de mise en œuvre du RIFSEEP



POUR INFORMATION, le Comité technique placé auprès du CDG a validé, lors de sa séance du 28 octobre 2016, les critères de mise en œuvre du RIFSEEP:

- Critères de répartition au sein des groupes fonctionnels,
- Critères d'appréciation de l'expérience professionnelle,
- Critères d'appréciation de la manière de servir (CIA)

↳ **Les collectivités relevant du CT du CDG n'auront pas à saisir individuellement cette instance pour mettre en place le RIFSEEP.**

- *Les collectivités qui opteraient pour des modalités et critères différents devront, dans ce cas, saisir le CT (modèle-type de saisine téléchargeable sur le site internet du CDG)*

↳ **Une modèle de délibération est disponible en téléchargement sur le site internet du CDG.** ★

En pratique, mettre en place le RIFSEEP ou transposer le RI existant en 3 étapes :

ETAPE 1 : Etat des lieux du personnel et du RI existant

- **Le Personnel au moyen des outils RH dédiés :**
 - Organigramme
 - Fiches de poste
 - Compte-rendus d'entretien professionnel

- **Le RI existant :**
 - Montant de l'enveloppe budgétaire actuelle
 - Délibérations existantes
 - Actuels bénéficiaires
 - Modalités de versement
 - Critères d'attribution et de modulation individuelle

3. Le maintien des montants actuels des primes

FPE : maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement.



Principe de libre administration :

La garantie de maintien du niveau indemnitaire actuel ne s'impose par à la FPT

ETAPE 2 : Définir le nouveau RI et bâtir le projet de délibération

- **L'enveloppe budgétaire**
- **Les bénéficiaires**
- **La composition (IFSE + CIA?)**
- **Le sort des primes en cas d'absence**
- **Les critères d'attribution et de modulation**
- **La répartition des agents au sein des groupes fonctionnels**
- **Le montant maximum par groupe et par cadres d'emplois**
- **La périodicité de versement**



PROJET DE DELIBERATION

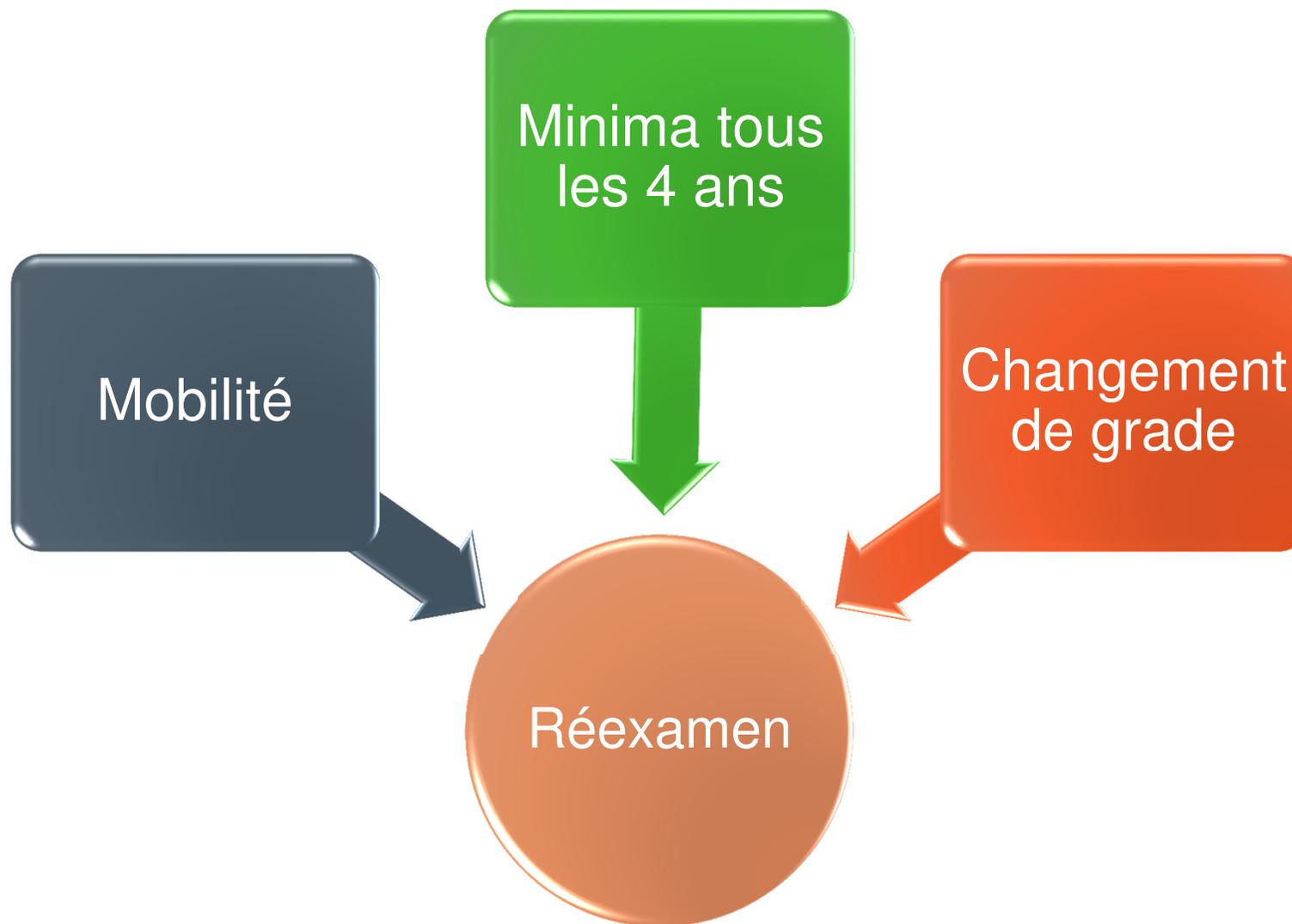
2. Sort des primes en cas d'absence

Possibilité de s'inspirer du Décret n 2010-997 du 26/08/2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat.

Maintien du RI	Suppression du RI
Congé de Maladie Ordinaire Accident du Travail Maladie Professionnelle Congé Maternité	Congé de Longue Maladie Congé de Longue Durée Congé de grave maladie



4. Le Réexamen du montant de l'IFSE



ETAPE 3 : Application du RIFSEEP

1 – Saisine du CT (uniquement pour les collectivités ayant leur propre CT ou collectivités ne souhaitant pas utiliser les critères validés par le CT du CDG)

2 – Délibération

3 – Etablissement des arrêtés individuels d'attribution

5. Les Outils à votre disposition

- ❖ Livret de présentation du RIFSEEP
- ❖ Modèle de délibération (avec conseils pratiques)
- ❖ Avis du Comité Technique du 28 octobre 2016 + formulaire de saisine du CT
- ❖ Modèles d'arrêtés d'attribution individuelle
- ❖ Guide méthodologique pour la mise en place des groupes de fonctions (méthode globale ou cotation des postes)
- ❖ Tableau de cotation des postes
- ❖ Foire aux questions relative au RIFSEEP

NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE ATTENTION.

**Tous les documents seront consultables sur le site
du centre de gestion du Tarn, menu Carrière >
RIFSEEP**

**Le Pôle Carrière – Retraite se tient à votre
disposition pour toute précision complémentaire.**