

# RIFSEEP

**Régime indemnitaire tenant  
compte des fonctions, des sujétions  
de l'expertise et de l'engagement professionnel**

- Art. 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
  - Conservation des avantages individuellement acquis en matière de rémunération et de retraite (1982)
  - Maintien si prise en compte dans le budget
- Art. 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
  - Fixé par l'assemblée délibérante
  - Dans la limite du régime indemnitaire dont bénéficie les agents de l'Etat
  
- Décret 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'art. 88 de la loi 84-53
  - Confirmation du paritarisme Etat /FPT
  - Précisions du rôle de l'assemblée délibérante (emplois concernés, enveloppe budgétaire)

# PRINCIPES JURIDIQUES

- DIFFERENTS REGIMES INDEMNITAIRES :
- PFR / IFTS / IEMP : Filière administrative, PFR abrogée par le décret 2014-513
- IAT / IEMP/IHTS : filière administrative, technique, culturelle, animation, sportive, médico sociale
- ISS / PSR : Filière technique
- Indemnités de sujétions : Filière médico sociale, culturelle

- PRINCIPES :
- Application à un montant annuel défini par décret ou arrêté, d'un coefficient moyen défini par l'assemblée délibérante = **enveloppe du régime indemnitaire**
- Application d'un taux de versement individuel par arrêté de l'autorité territoriale qui permet le **versement d'un montant individuel**
  
- Exemples :

- I.A.T : Indemnité d'Administration et de technicité  
filière administrative

Grades concernés	Montant annuel de référence
Rédacteur ppal de 2ème cl jusqu'au 4ème échelon	706,62 €
Rédacteur jusqu'au 5ème échelon	588,69 €
Adjoint Administratif Principal de 1ère classe	476,10 €
Adjoint Administratif Principal de 2ème classe	469,67 €
Adjoint Administratif de 1ère classe	464,29 €
Adjoint Administratif de 2ème classe	449,29 €

- Montant annuel de référence x coefficient de 0 à 8 (fixé par l'autorité territoriale)
- La totalité allouée au titre de l'IAT ne peut excéder l'enveloppe globale = montant annuel de référence x coefficient de 0 à 8 (fixé par l'assemblée délibérante) x nombre de bénéficiaires potentiels

- Soit dans une commune comptant 2 adjoints administratifs de 1<sup>ère</sup> classe dont l'assemblée délibérante à fixer un coefficient moyen de 6, une enveloppe globale de  $464,29 \times 2 \times 6 = 5571,48 \text{ €}$  à répartir entre les 2 agents à la discrétion de l'autorité territoriale qui peut :
  - 1<sup>er</sup> agent coef. individuel de 4 =  $464,29 \times 4 = 1857,16 \text{ €}$
  - 2<sup>ème</sup> agent coef. individuel de 8 =  $464,29 \times 8 = 3714,32 \text{ €}$

# Principes statutaires du régime indemnitaire

## Le Principe de Parité

Un régime indemnitaire d'un agent territorial est fixé par référence au RI applicable au corps de l'Etat correspondant au cadre d'emplois de l'agent territorial

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

## La 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

# L'instauration ou la modification du régime indemnitaire

## ➤ Procédure

**État** ● Publication ou Modification des textes de référence pour la fonction publique d'État en matière de régime indemnitaire

**Comité Technique** ● Saisine du comité technique sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition

**Organe Délibérant** ● Après l'avis, adoption de la délibération par l'assemblée délibérante

**Autorité Territoriale** ● Prise des arrêtés fixant le montant du régime indemnitaire pour chaque agent

# Les bénéficiaires du RIFSEEP

Un dispositif mis en place par étape dès le 1er janvier 2016, au fur et à mesure de la parution des textes

- Pour une généralisation, en principe, au 1er janvier 2017
  - le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à tous les agents de la fonction publique de l'Etat à l'exception de certains corps qui en raison des spécificités de leurs missions et de leur régime de prime actuel, ne seront pas concernés : la liste des corps exclus du RIFSEEP devrait paraître prochainement
- Pour la fonction publique territoriale, seront donc concernés par le RIFSEEP, les agents ayant comme corps de référence à l'Etat ceux concernés par le RIFSEEP

# Les bénéficiaires du RIFSEEP

➤ Depuis le 1er janvier 2016 sont concernés, en l'état actuel des textes, les agents relevant des filières et/ou cadres d'emplois suivants :

- administrative
- sociale → conseillers et assistants socio-éducatifs, agents sociaux, ATSEM
- sportive → éducateurs et opérateurs des APS,
- animation

➤ En principe, application à tous les agents à compter du 01/01/2017

# Les bénéficiaires du RIFSEEP

## Conséquences de ce calendrier

- Des textes ont été abrogés au 31 décembre 2015
  - La PFR (bénéficiaires: administrateurs, attachés et secrétaires de mairie) alors que l'arrêté permettant la transposition dans la FPT n'est paru au JO que le 19 décembre 2015
  - L'IFRSTS (bénéficiaires: conseillers et assistants socioéducatifs)
- Une transposition progressive dans la FPT
  - Des délibérations sans base légale : *Il appartient aux collectivités territoriales de les abroger dans un délai raisonnable (cf. Lettre de la DGCL du 21/07/2015)*
  - Une même collectivité peut se retrouver avec plusieurs régimes indemnitaires en même temps à gérer (ancien et nouveau)

# Composition du RIFSEEP

- Le RIFSEEP comprend deux parts cumulables :



# Mise en place du RIFSEEP

# Repères pour la rédaction de la délibération instaurant le RIFSEEP

Rubriques	Indications
Visas	Rappel des lois et règlements
Préambules	Historique du RI de la collectivité Exposé des motifs expliquant l'origine et le sens de la démarche
Nature	Composantes du RI : part liée à la fonction et part liée à la valeur professionnelle
Modalités d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présentation des groupes de fonctions</li> <li>▪ Définition de l'expérience professionnelle</li> <li>▪ Critères d'évaluation pour l'attribution du CIA</li> <li>▪ Prise en compte de l'absentéisme</li> <li>▪ Périodicité des versements de chaque part</li> <li>▪ Maintien du régime indemnitaire</li> </ul>
Annexes	Grilles de cotation, tableaux de répartition des postes

# Les grandes étapes de mise en œuvre de ce nouveau dispositif

➤ Le décret prévoit à l'Etat un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent (régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats). L'intégralité de ce montant antérieur est maintenu au titre de l'IFSE.

1) un travail de diagnostic : faire l'état des lieux de l'existant

2) un travail en amont pour fixer les choix politiques de la collectivité en matière de régime indemnitaire

➤ Déterminer :

✓ pour l'IFSE:

- les groupes de fonctions sur la base de critères objectifs : mise en place d'une méthode et d'outils de hiérarchisation des postes,
- les montants maxima appliqués à chaque groupe de fonctions,
- les critères d'attribution,
- les modalités de versement,
- la possibilité de réexamen et de revalorisation pour tenir compte de l'expérience professionnelle.

# Les grandes étapes de mise en œuvre de ce nouveau dispositif

✓ Pour le CIA:

- se positionner sur la mise en œuvre ou non du CIA.
- Si oui, en fixer les critères, les modalités de versement, les montants maxima.

3) les choix de la collectivité devront être soumis pour avis préalable au comité technique (CT)

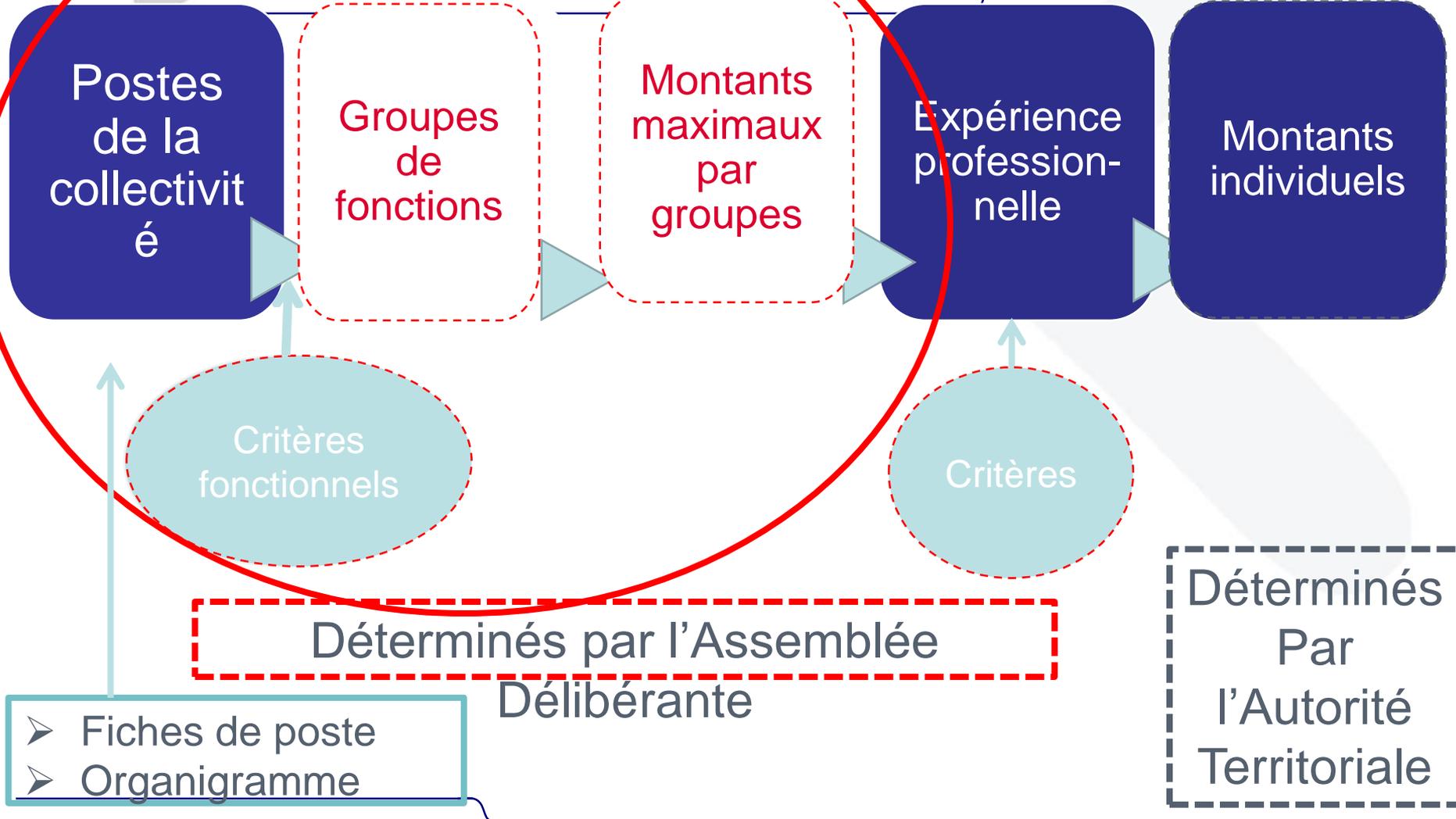
4) la mise en place du RIFSEEP devra, après avis du CT, faire l'objet d'une délibération

5) l'attribution individuelle aux agents concernés prendra la forme d'une décision de l'autorité territoriale par arrêté.

# La 1<sup>ère</sup> part du RIFSEEP

## L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE)

# La part IFSE



# Les composantes du RIFSEEP

## L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

---

### 1 - Indemnité fondée sur la nature des fonctions

Le décret du 20 mai 2014 relatif au RIFSEEP dans la FPE pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions

- Le versement de l'IFSE n'est pas lié au grade mais aux fonctions exercées par l'agent
- Une répartition de tous les postes présents dans une collectivité par groupe de fonctions
- Chaque collectivité, par le biais de son assemblée délibérante, crée ses propres groupes de fonctions
- Chaque agent bénéficie du montant indemnitaire attribué au groupe de fonctions auquel il appartient

# Comment déterminer les groupes de fonctions retenus par la collectivité ?

- Dans chaque cadre d'emplois, les groupes de fonction sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes ayant le plus de responsabilités ou les plus exigeants.
- Il est recommandé par la circulaire FPE du 5 décembre 2014 :
  - o 4 groupes catégorie A
  - o 3 groupes catégorie B
  - o 2 groupes catégorie C
- Dans la FPT, il semblerait possible de prévoir un nombre de groupes différent sous réserve de dispositions contraires et sous le contrôle du juge.

# Comment arrêter le nombre de ses groupes de fonctions?

---

En ce qui concerne les montants appliqués aux groupes de fonctions:

- librement fixés par l'assemblée délibérante dans la limite des montants maxima prévus pour les agents de l'Etat
- les collectivités pourront décider que les agents appartenant à un même groupe de fonctions bénéficient du même montant ou bénéficient de montants différents sous réserve de la mise en place de critères de modulation
- Il doit exister une hiérarchisation des montants d'un groupe à l'autre

# Comment classer ses postes dans les groupes de fonctions ?

- Principe de libre administration des collectivités territoriales. Les groupes et les critères ne s'imposent pas dans la FPT.

Les collectivités peuvent faire le choix de s'y référer ou non à condition de ne pas dénaturer la prime instituée.

- Le choix des critères est déterminant en matière de politique indemnitaire : permet de valoriser certaines fonctions plutôt que d'autres.

# Comment classer ses postes dans les groupes de fonctions ?

---

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

# Comment classer ses postes dans les groupes de fonctions ?

---

Nécessité de mettre en place une méthode et des outils de positionnement des postes pour construire les groupes de fonctions

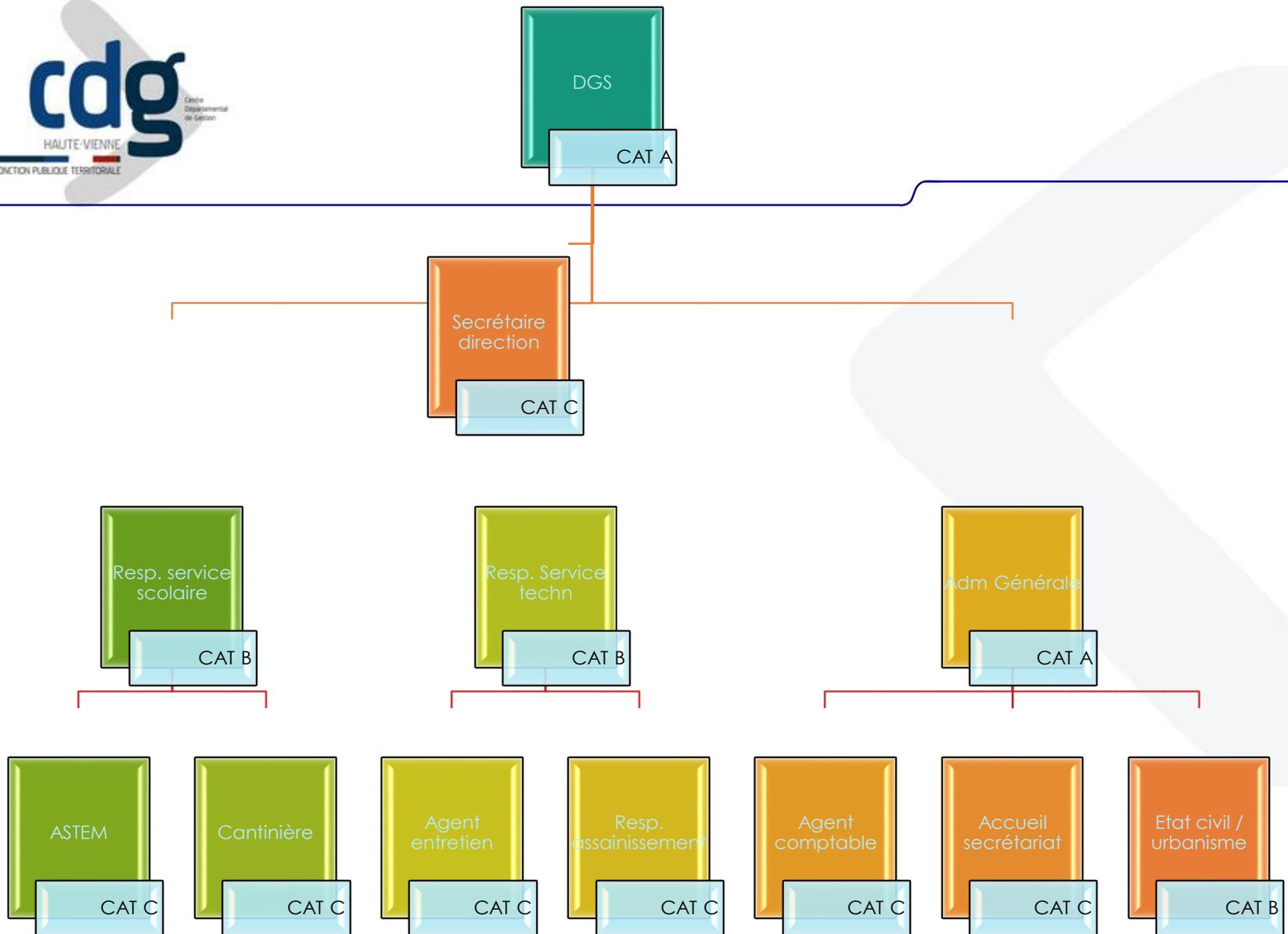
- 2 méthodes possibles :
  - La hiérarchisation
  - La cotation
  
- Quelque soit la méthode, Le choix des indicateurs et ses impacts est important
  - => Les indicateurs vont servir à classer les postes dans un système de régime indemnitaire fondé principalement sur la fonction.

# La hiérarchisation

Conseil : s'appuyer sur les fiches de poste et sur l'organigramme

Recommandations :

- rester simple et le plus lisible dans la création des groupes de fonctions,
- s'appuyer sur des critères et indicateurs simples en veillant à ne pas les démultiplier sous peine de créer de « véritables usines à gaz »,
- ne pas trop s'éloigner de l'esprit du texte.



# La cotation

- Le choix des indicateurs et ses impacts
  - Les indicateurs vont servir à classer les postes dans un système de régime indemnitaire fondé principalement sur la fonction.
  - Le choix opéré par la collectivité va indiquer ce qu'elle souhaite valoriser en priorité (exemple : l'encadrement, l'expertise, etc.) en y associant un nombre de points
  - Les indicateurs contribuent fortement à la lisibilité et à l'adhésion du système par les agents

# Les différents indicateurs possibles

## Critère ①

**Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**

Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets

## Critère ②

**Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**

valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

## Critère ③

**Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**

contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions

# Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

---

## Exemple d'indicateurs :

- Responsabilité d'encadrement
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de coordination
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Responsabilité de formation d'autrui
- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

## Critère 2 : Technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

---

Exemple d'indicateurs :

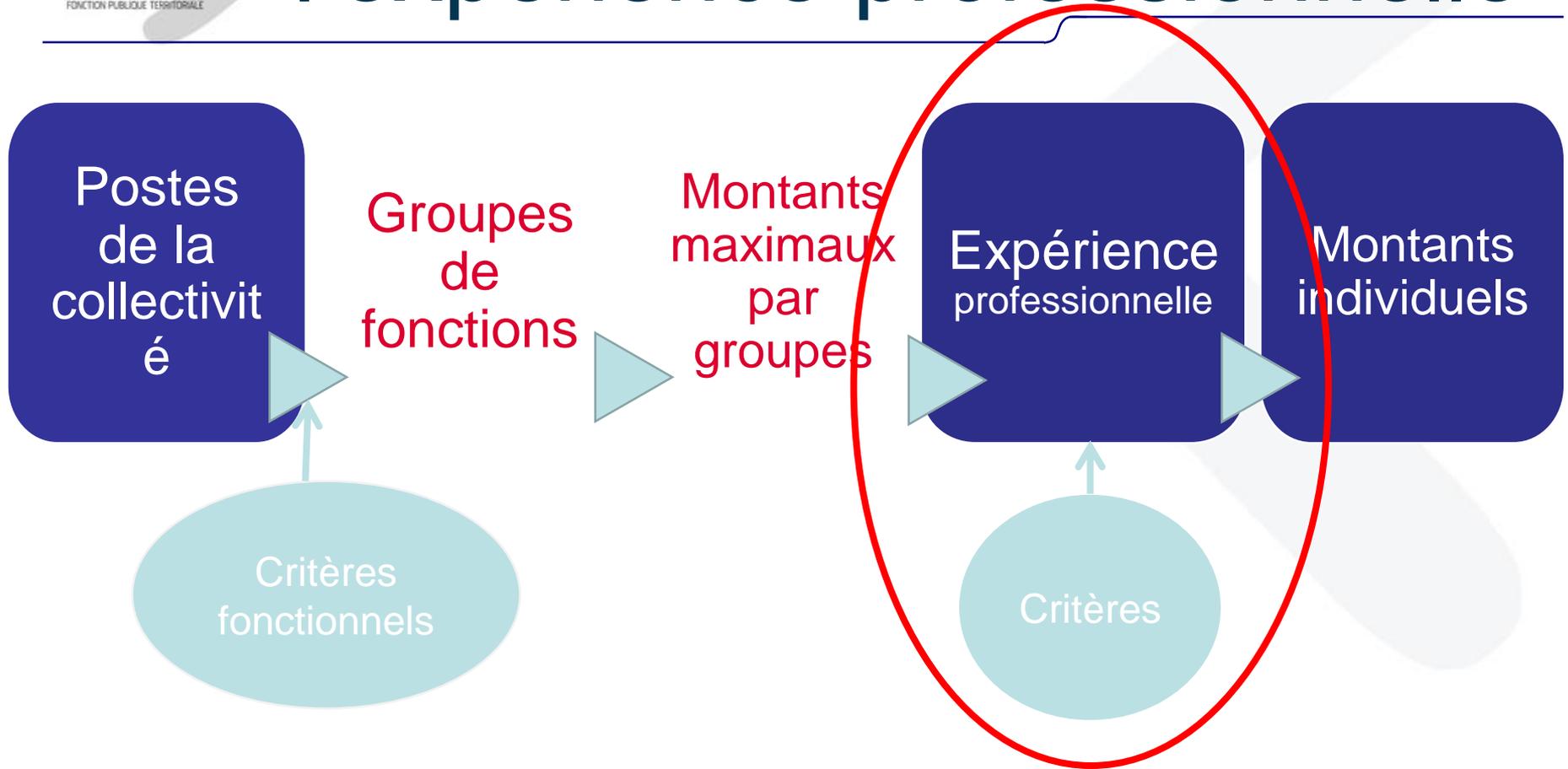
- Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)
- Complexité
- Niveau de qualification
- Temps d'adaptation
- Difficulté (exécution simple ou interprétation)
- Autonomie
- Initiative
- Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- Influence et motivation d'autrui
- Diversité des domaines de compétences

# Critère 3 : Sujétions particulières ou degrés d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Exemple d'indicateurs :

- Vigilance
- Risques d'accident/maladie
- Valeur du matériel utilisé
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière
- Effort physique
- Tension mentale, nerveuse
- Confidentialité
- Relations internes
- Relations externes
- Facteurs de perturbation
- Gestion du temps arythmique
- Déplacements

# II La prise en compte de l'expérience professionnelle



## II- La prise en compte de l'expérience professionnelle

---

Nouveauté majeure du dispositif

Elle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Elle ne correspond pas à l'ancienneté de l'agent ni à la manière de servir

L'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen alors même que l'agent est resté dans le même groupe de fonctions

Sur la base du principe de libre administration, il appartiendra donc à chaque assemblée délibérante de déterminer :

- les critères de modulation
- les modalités : rythme de la revalorisation

*Exemples de critères qui pourraient être retenus : formations suivies – indicateur nombre de jours suivis – capacité à exploiter son expérience : indicateur: diffuse son savoir à autrui*

Recommandation: la circulaire ministérielle de l'Etat prévoit que deux ans minimum sont nécessaires à un agent pour s'approprier l'ensemble des missions : pas souhaitable d'envisager une modulation de l'IFSE avant cette période.

De la même manière, c'est durant les 4 premières années d'exercice des fonctions (ou la 1ère année de détachement pour les emplois fonctionnels) que l'agent est principalement censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser : modulation plus forte à l'issue de ces périodes que lors des réexamens suivants.

# Exemple de prise en compte de l'expérience professionnelle

Exemple de critères	Exemples d'indicateurs
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Diffuse son savoir à autrui
Formation suivie (en distinguant ou non les types de formation)	Nombre de jours de formations réalisées
Parcours professionnel (avant la prise de poste) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversité</li> <li>- Mobilité</li> </ul>	Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs
Connaissance de l'environnement de travail	Connaissance du fonctionnement de la collectivité
Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables

## III- La périodicité de versement et le réexamen du montant de l'IFSE

Le décret prévoit que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est versée mensuellement.

Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération peut envisager un versement différent.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
2. au vu de l'expérience professionnelle en l'absence de changement de fonctions
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

## La 2<sup>ème</sup> part du RIFSEEP

# Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

# Le Complément indemnitaire annuel (CIA)

- **Part facultative** versée en fonction :
  - de l'engagement professionnel,
  - de la manière de servir de l'agent,
  - des objectifs définis lors de l'entretien professionnel
- L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel.
- Les collectivités ont donc la possibilité d'instaurer ou non cette prime et d'en déterminer les critères d'attribution. Afin de ne pas dénaturer l'esprit du texte, il est recommandé de lier son versement, comme à l'Etat, à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Pour ce faire, pourront être pris comme critères les mêmes que ceux utilisés pour l'entretien professionnel, une partie seulement ou d'autres critères.

# Les critères de versement du CIA

- La circulaire précise que seront 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.

➤ La circulaire préconise pour la FPE que le montant du CIA n'excède pas :

**15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A**

**12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B**

**10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C**

➤ Pour la FPT : « l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État » (Loi déontologie )

➤ Le CIA étant en lien avec la manière de servir, des modulations sont donc possibles. La possibilité d'attribuer un taux variant entre 0% et 100% ainsi que la faculté de ne pas le reconduire d'une année à l'autre font du CIA un outils du régime indemnitaire variable et facultatif.

# La périodicité du versement du CIA

- Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en 1 ou 2 fractions.
- Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération de l'organe délibérant pourrait envisager un versement différent.
- **Attention** : doit rester en lien avec l'évaluation professionnelle (annuelle)

# Montants réglementaires pour la FPE

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
	<b>Administrateurs</b>		
G1	49980 €	8 820 €	58 800 €
G2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
G3	42 330 €	7 470 €	49 800 €
	<b>Attachés/secrétaires de mairie</b>		
G1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
G1 logé	22 310 €	6 390 €	28 700 €
G2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
G2 logé	17 205 €	5 670 €	22 875 €
G3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
G3 logé	14 320 €	4 500 €	18 820 €
G4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
G4 logé	11 160 € <sub>45</sub>	3 600 €	14 760 €

# Montants réglementaires pour la FPE

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
	<b>Conseilles socio-éducatifs</b>		
G1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
G2	15 300 €	2 700 €	18 000 €
	<b>Rédacteurs/éducateurs des APS/Animateurs</b>		
G1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
G1 logé	8 030 €	2 380 €	10 410 €
G2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
G2 logé	7 220 €	2 185 €	9 405 €
G 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
G3 logé	6 670 €	1 995 €	8 665 €

# Montants réglementaires pour la FPE

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	Total
	<b>Assistants socio-éducatifs</b>		
G1	11 970 €	1 630 €	13 600 €
G2	10 560 €	1 440 €	12 000 €
	<b>Adjoint administratifs/agents sociaux/ATSEM/Opérateurs des APS/Adjoint d'animation</b>		
G1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G1 logé	7 090 €	1 260 €	8 350 €
G2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
G2 logé	6 750 €	1 200 €	7 950 €

# Les règles du cumul du RIFSEEP

- L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.
  
- Il est cumulable avec les indemnités :
  - Compensant le travail de nuit,
  - Pour travail du dimanche ou des jours fériés,
  - D'astreinte,
  - D'intervention,
  - De permanence,
  - Les IHTS.

# Les règles du cumul du RIFSEEP

➤ Il est cumulable avec :

- Les frais de déplacement
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- La GIPA
- La NBI
- la prime de responsabilité (emplois fonctionnels de direction)
- La prime de fin d'année (article 111)

# Régime indemnitaire et absences

- **Décret 2010-997 du 26.8.2010**
- Il convient en dernier lieu de tenir compte du régime de maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés institué pour les agents publics de l'Etat : pendant les congés de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement (maintien intégral pendant les 3 premiers mois, réduction de moitié pendant les 9 mois suivants). Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises. Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement.

**Merci de votre  
attention**