



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Actualités RH :

Réunion d'infos du 4 novembre 2016

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



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

Décret du 2 mai

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr

Rappel : Les composantes de la rémunération

Éléments obligatoires

- Traitement indiciaire brut
- Indemnité de résidence
- SFT
- NBI
- GIPA
- Prime de fin d'année

Éléments facultatifs

- Complément de rémunération: primes, indemnités et RIFSEEP
- Prime de fin d'année

Périphériques de rémunération

- Participation employeur à la prévoyance/santé (facultatif)
- Action sociale (obligatoire), titres restaurants....

Rappel des principes

Mise en œuvre du régime indemnitaire sous réserve du :

- **Principe de légalité** : impossibilité de créer une prime sans texte de référence
- **Principe de parité** : les RI sont fixés dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat
(art.88 de la loi du 26/01/1984 modifié par la loi de déontologie)
- **Principe d'égalité** : application des mêmes règles pour des agents placés dans des situations équivalentes
- **Principe de libre administration** :
 - Compétence de l'assemblée délibérante et de l'autorité territoriale
 - Souplesse de mise en œuvre
 - Possibilité d'innovation (changement de nom, adaptation locale de règles ministérielles....)

Pourquoi un nouveau dispositif?

Rappel des réformes de 2002 et 2010

4 grands objectifs :

- Une simplification du paysage indemnitaire
- Une valorisation de la fonction confiée à l'agent
- Une déconnexion du grade
- Une prise en compte des parcours professionnels et des acquis de l'expérience

➔ Un dispositif qui permet d'objectiver les modulations du RI et de développer une gestion RH attractive

Bénéficiaires

Les agents concernés :

- Les fonctionnaires: stagiaires et titulaires
- Les contractuels: CDD et CDI *si la délibération le prévoit*

A noter : les policiers et les sapeurs pompiers ne sont pas concernés par ce nouveau régime

Les agents exclus :

- Les vacataires (rémunération à l'acte hors rémunération indiciaire)
- Les agents sous contrats aidés
- Les apprentis

Composition du RIFSEEP

Le régime indemnitaire est constitué de **deux parts** :

- **L'IFSE** : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Cette part est liée :

- o Au poste de l'agent : la fonction confiée
- o A son expérience professionnelle

- **Le CIA** : complément indemnitaire annuel

Cette part est liée :

- o A l'engagement professionnel et à la manière de servir l'agent

***Les réformes récentes marquent le passage
d'une logique de grade et de cadre d'emplois
à une logique de fonction occupée et de manière de servir***



La part IFSE

L'IFSE repose sur une répartition des emplois dans des groupes de fonctions

- 4 groupes de fonctions pour la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour la catégorie C

Chaque poste devra être rattaché à un groupe de fonction au regard de 3 critères :

- Encadrement, coordination, pilotage ou conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification spécifique
- Sujétions particulières ou degré d'exposition

La prise en compte de l'expérience professionnelle permettra (le cas échéant) de différencier les attributions individuelles

- Dès la mise en œuvre du dispositif
- Au moins tous les 4 ans au regard de l'expérience acquise

La part CIA

Ce complément indemnitaire est basé sur la valeur professionnelle de l'agent, appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel. Cette 2^{ème} part valorise :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...

Et plus généralement le sens du service public.

A noter:

- La mise en œuvre et le versement du CIA sont facultatifs
- Le montant alloué n'est pas systématiquement reconductible d'une année sur l'autre ➡ Taux de 0 à 100%
- Ce complément est encadré par des plafonds

Définition d'une méthode

Deux approches possibles :

- **Transposition de l'existant dans le nouveau cadre « simplifié »**

- Réduction et simplification du nombre de groupes de fonctions
- Ventilation des postes dans les groupes de fonctions définis avec modifications marginales des montants déjà alloués

- **Travail spécifique sur les fonctions des agents qui suppose**

- Réflexion sur les critères pour différencier les postes / métiers
- Cotation des postes permettant la ventilation (approche globale)
- Prise en compte de l'expérience pour une éventuelle bonification du montant versé (approche individuelle)

***Quelle que soit l'approche retenue,
une étape d'état des lieux paraît inévitable***

Mise en œuvre de l'IFSE (1/2)

Principes de base:

- L'affectation au sein du groupe s'effectue au vu de critères fonctionnels
- Le montant est fonction du groupe auquel l'agent appartient compte tenu des missions qu'il exerce.

➔ La construction de l'enveloppe indemnitaire :

- Soit un montant unique et identique pour tous les agents du même groupe de fonction
- Soit une construction modulaire qui intègre :
 - Un socle de base (identique pour tous les agents du même groupe de fonction)
 - Des compléments liés à la reconnaissance de certaines fonctions, technicités, spécificités

Mise en œuvre de l'IFSE (2/2)

Principe de base : L'IFSE est révisée au minimum tous les 4 ans

➔ Les critères de modulation

L'IFSE peut être modulée grâce à la prise en compte de l'expérience professionnelle et à la mobilisation des acquis

« élargissement des compétences, approfondissement des savoirs et consolidation des connaissances pratiques » circulaire du 5 déc 2014

A l'embauche ou sur le moyen terme : deux agents occupant les mêmes fonctions, mais dont le niveau d'expérience professionnelle / de progression n'est pas comparable , pourront se voir attribuer un montant global d'IFSE différent

Attention : *l'évolution de l'IFSE ne peut être liée à la manière de servir et à de l'ancienneté stricto sensu*

Enveloppes RIFSEEP

Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Plafond annuel	
		IFSE (agents non logés)	CIA
Attaché arrêté du 03.06.2015 arrêté du 17.12.2015	Groupe 1	36 210 €	6 390 €
	Groupe 2	32 130 €	5 670 €
	Groupe 3	25 500 €	4 500 €
	Groupe 4	20 400 €	3 600 €
Rédacteur arrêté du 19.03.2015 arrêté du 17.12.2015	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
	Groupe 2	16 015 €	2 185 €
	Groupe 3	14 650 €	1 995 €
Adjoint Administratif arrêté du 20.05.2014 arrêté du 18.12.2015	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €

Les cumuls possibles et versement

Le cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités reste possible :

- Indemnité compensant un travail de nuit
- Indemnité pour travail du dimanche
- Indemnité pour travail des jours fériés
- Indemnité d'astreinte et d'intervention
- IHTS (cat B et C), heures complémentaires
- NBI
- GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- Prime de fin d'année (art. 111)
- Primes d'intéressement collectif
- Indemnités liées à la mobilité géographique

Les périodicités de versement sont libres :

En application du principe de libre administration, les collectivités ne sont pas soumises à la périodicité de versement prévue dans la FPE.

Les interdictions de cumul

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, ainsi ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP :

- La prime de fonctions et de résultats
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de rendement
- La prime de fonctions informatiques
- L'indemnité d'administration et de technicité
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

**Toutes ces primes et indemnités ont vocation
à être « fondues » dans l'IFSE**

Transposition réglementaire à la FPT (1/2)

Un délai raisonnable...

- **31 décembre 2016** ou à défaut, durant le 1^{er} trimestre 2017, voire courant 2017
- Sous réserve de parution des textes réglementaires

Une souplesse* de mise en œuvre par rapport à la FPE

- **Sur la répartition des sommes versées sur les 2 parts IFSE et CIA**
 - Le cadre FPE (10%-12%-15%) n'est pas opposables aux collectivités
- **Sur les montants versés**
 - Les montants *minima* ne sont pas opposables aux collectivités
- **Sur le nombre de groupes de fonction**
 - Pas d'obligation de retenir l'ensemble des groupes prévus pour la FPE

**Sous réserve de la circulaire d'application de la DGCL*

Transposition réglementaire à la FPT (2/2)

Une carence réglementaire...

A ce jour, transposition aux seuls cadres d'emplois ci-dessous:

Administrateurs, Attachés, Secrétaires de mairie, Rédacteurs, Adjointes administratifs

Conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs

Atsem, Agents sociaux

Educateurs des APS, Opérateurs des APS

Animateur, Adjointes d'animation

Infirmiers en soins généraux, Infirmiers (sous réserve)

Techniciens (sous réserve)

Obligations réglementaires préalables (1/2)

1. Saisine obligatoire du comité technique local ou départemental

Rappel : le CT est compétent « sur les grandes orientations en matière de régime indemnitaire » (art 33)

➔ Une consultation pour avis sur:

- *La détermination des groupes de fonctions et des plafonds*
- *Le montage retenu pour l'IFSE (critères liés à l'exercice des fonctions, à l'expertise et à l'expérience)*
- *Le montage retenu pour le CIA (critères liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir)*
- *La détermination des critères de modulation, et des conditions et périodes de réexamen*

Obligations réglementaires préalables (2/2)

2 . Décision de l'assemblée délibérante (délibération):

Traduction simple du montage retenu pour la part IFSE et la part CIA

!!! Points contrôlés par le contrôle de légalité:

Les plafonds indemnitaires opposables aux catégories, grades et fonctions exercées.

3 .Actes individuels :

Arrêté individuel ou avenants au contrat

Transmission des pièces au comptable public



Le Centre de Gestion, à la disposition des élus et des territoires.

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr