

CENTRE DE GESTION DE LA MEUSE
Fonction publique territoriale

CDG55





CENTRE DE GESTION DE LA MEUSE

Fonction publique territoriale

**REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES
SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL**

RIFSEEP



OBJECTIFS DE LA REFORME

Ils sont multiples

- **La simplification et l'harmonisation:**

- mettre en place un régime indemnitaire de référence remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes

- **Le respect de l'équité :**

- le dispositif actuel, trop complexe ne repose pas toujours sur des critères objectifs

- **La mobilité :**

- faciliter la mobilité, et en particulier, inter fonctions publiques

RAPPELS

- **Le point d'indice figé depuis juillet 2010 :**

■ s'appuyant sur la nécessaire maîtrise des dépenses publiques, le Gouvernement n'a pas accédé à la demande des organisations syndicales

- **Des principes intangibles :**

Plusieurs grands principes restent applicables

- **Le principe de libre administration posé par l'article 72 de la Constitution:**

■ la mise en place du régime indemnitaire relève de la compétence de l'organe délibérant qui ne peut y être contraint,

RAPPELS

- **Le principe du maintien des droits acquis :**

- ▀ les avantages accordés avant la parution de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment article 111, ont vocation à être maintenus,

- **Le principe de parité :**

- ▀ le montant des primes accordées à un fonctionnaire territorial ne peut être supérieur à celui accordé à un fonctionnaire de l'Etat occupant les mêmes fonctions, article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

- **Le principe de légalité :**

- ▀ aucune prime ou indemnité ne peut être mise en place sans faire référence à un texte légal ou réglementaire.

REFERENCES JURIDIQUES

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- 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,

REFERENCES JURIDIQUES

- Décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le 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,
- Circulaire 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,
- Arrêtés (liste à paraître sur notre site)

APPLICATION DANS LA FPT

Les décrets relatifs à la prime de fonctions et de résultats (PFR) et à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour certains grades sont abrogés au 31 décembre 2015.

PFR et IFTS n'ont ainsi plus de base légale et sont remplacées par le RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2016.

APPLICATION DANS LA FPT

DATES DE MISE EN ŒUVRE

1^{er} janvier 2016 pour les cadres d'emplois suivants :

- ❖ Filière administrative : attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, adjoints administratifs,
- ❖ Filière technique : techniciens,
- ❖ Filière sanitaire et sociale : conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, ATSEM, agents sociaux,
- ❖ Filière sportive : éducateurs des APS, opérateurs des APS,
- ❖ Filière animation : animateurs, adjoints d'animation.

APPLICATION DANS LA FPT

DATES DE MISE EN ŒUVRE

1^{er} janvier 2017 pour tous les autres cadres d'emplois

Ne sont pas concernées les filières sécurité :

- ❖ Sapeurs pompiers professionnels,
- ❖ Police municipale.

COMPOSANTES DU RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 volets

IFSE

indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise

CIA

complément indemnitaire annuel

(Le rythme est annuel pour l'Etat, mais il pourrait être différent dans la FPT)

COMPARAISON AVEC LA PFR

PFR

Part « fonction » :

Fonctions

Responsabilités

Sujétions

Part « résultat » :

Valeur professionnelle

Résultats

RIFSEEP

IFSE :

Fonctions

Responsabilités

Sujétions

Expertise

Expérience

CIA :

Valeur professionnelle

PRINCIPES

Le RIFSEEP s'appliquera à

- Toutes les filières de la FPT sauf sécurité
- Toutes les catégories hiérarchiques
- Objectifs
 - valoriser les parcours professionnels
 - remplacer à terme toutes les primes et indemnités

IFSE

- ➡ Cette prime représente la part principale du RIFSEEP,
- ➡ elle valorise l'exercice des fonctions,
- ➡ elle prend en compte l'expérience professionnelle, qu'il convient de ne pas assimiler à l'ancienneté
- ➡ son montant est fixé selon le système de cotation ou de comparaison.

IFSE

Règles de cumul

 L'IFSE ne peut être cumulée avec notamment :

- ❖ la prime de fonctions et de résultats (PFR),
- ❖ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- ❖ la prime de service et de rendement (PSR),
- ❖ l'indemnité spécifique de service (ISS),
- ❖ l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- ❖ l'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),
- ❖ ...

IFSE



L'IFSE peut être cumulée avec :

- ❖ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- ❖ les dispositifs d'intéressement collectif,
- ❖ les primes acquises au titre de l'article 111 de la loi du 26/1/84,
- ❖ les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA, indemnité différentielle, ...),
- ❖ les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit, etc.).

CIA

- ➡ cette prime est l'élément accessoire du RIFSEEP : son versement est facultatif,
- ➡ elle prend en compte la manière de servir de l'agent dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel,
- ➡ l'engagement professionnel,
- ➡ le versement s'effectue annuellement, en une ou deux fractions, non reconductible.

CIA

Le montant maximal de ce complément ne doit pas excéder :

- 15 % du montant global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A,
- 12 % du montant global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B,
- 10 % du montant global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C,
- les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions.

METHODOLOGIE

La réussite de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire nécessite de respecter plusieurs étapes



Quels sont les objectifs du régime indemnitaire ?

ex : renforcer l'attractivité de la collectivité,

favoriser la motivation et limiter l'absentéisme,

récompenser les agents dont le travail donne satisfaction.



Quelle place du régime indemnitaire au regard d'autres avantages ?

ex : RI / carrière,

RI / action et protection sociale

Favoriser l'équité

METHODOLOGIE

**UNE CONDUITE DE PROJET DANS UN
CONTEXTE DE GESTION RH SENSIBLE**

METHODOLOGIE

1^{ère} étape



décision politique,



cadrage politique,



création d'un comité de pilotage dans les collectivités disposant d'un service RH,



information du personnel, des organisations syndicales.

METHODOLOGIE

2^{ème} étape



étude des textes,



inventaires des éléments de rémunération de toutes natures en vigueur dans la collectivité :

primes et indemnités, action et protection sociales, ...

METHODOLOGIE

3^{ème} étape

ORGANISATION DES SERVICES



Etablir ou réviser les fiches de poste

- ❖ la fiche de poste décrit les missions de l'agent,
- ❖ identifie le N+1 : supérieur hiérarchique direct qui conduit l'entretien professionnel,
- ❖ possibilité de se référer aux fiches métiers du CNFPT.

METHODOLOGIE

ORGANISATION DES SERVICES



Etablir un organigramme

- ❖ la structure de l'organigramme (circuit hiérarchique) doit correspondre aux fiches de poste; identifier le N+1,
- ❖ soumettre l'organigramme au CT,
- ❖ soumettre à l'organe délibérant.

METHODOLOGIE

4^{ème} étape

IFSE : CLASSEMENT

2 méthodes peuvent être utilisées



comparaison des fonctions

- ❖ technique plus simple pour les petites collectivités,
- ❖ construire des groupes de fonctions,
- ❖ comparer les postes qui se ressemblent et les situer dans un groupe.

METHODOLOGIE

4ème étape

IFSE : CLASSEMENT



cotation des fonctions

- ❖ la cotation est faite sur la base des fiches de poste à jour,
- ❖ une fonction peut concerner plusieurs postes (ex: agent de propreté d'une ville).

METHODOLOGIE

Critères de cotation des postes

Critère ① Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Critère ② Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Critère ③ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<ul style="list-style-type: none">→ Responsabilité d'encadrement direct→ 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)	<ul style="list-style-type: none">→ 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	<ul style="list-style-type: none">→ Vigilance→ Risques d'accident→ Risques de maladie professionnelle→ Responsabilité matérielle→ Valeur du matériel utilisé→ Responsabilité pour la sécurité d'autrui→ Valeur des dommages→ Responsabilité financière→ Effort physique→ Tension mentale, nerveuse→ Confidentialité→ Relations internes→ Relation externes→ Facteurs de perturbation

METHODOLOGIE

Exemple de répartition en groupe de fonctions

Groupe de fonctions	Fonctions/emplois	Critère 1 Encadrement/ coordination	Critère 2 Technicité/expertise	Critère 3 Sujétions particulières
A1	Direction générale	Management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage	Maîtrise d'un logiciel métier Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau: expert, intermédiaire ou basique)	Travail de nuit/travail le week-end/dimanche et jours fériés/grande disponibilité/polyvalence
A2	Directeur de service(s)			
A3	Responsable d'un service			
A4	Chargé de mission			
B1	Responsable d'un service	Equipe technique/ coordination/référents		Travail en soirée/travail isolé/travail avec un public particulier
B2	Coordinateur			
B3	Instructeur expert			
C1	Chef d'équipe/gestionnaire, assistant de direction...	Encadrement opérationnel	Habitations réglementaires, qualifications	Travail horaire imposé ou cadencé/environnement de travail (nuit, intempérie...)/missions spécifiques
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil			

METHODOLOGIE

5^{ème} étape

IFSE : ATTRIBUTION ET MODULATION



Pour coter ou comparer, il convient de tenir compte des fonctions, de l'expertise requise et des sujétions : fiches de poste et organigramme.



Pour moduler le montant de l'IFSE, il convient de tenir compte de l'expérience professionnelle de l'agent.

METHODOLOGIE

6^{ème} étape

CIA : ATTRIBUTION ET MODULATION



Attribution facultative,

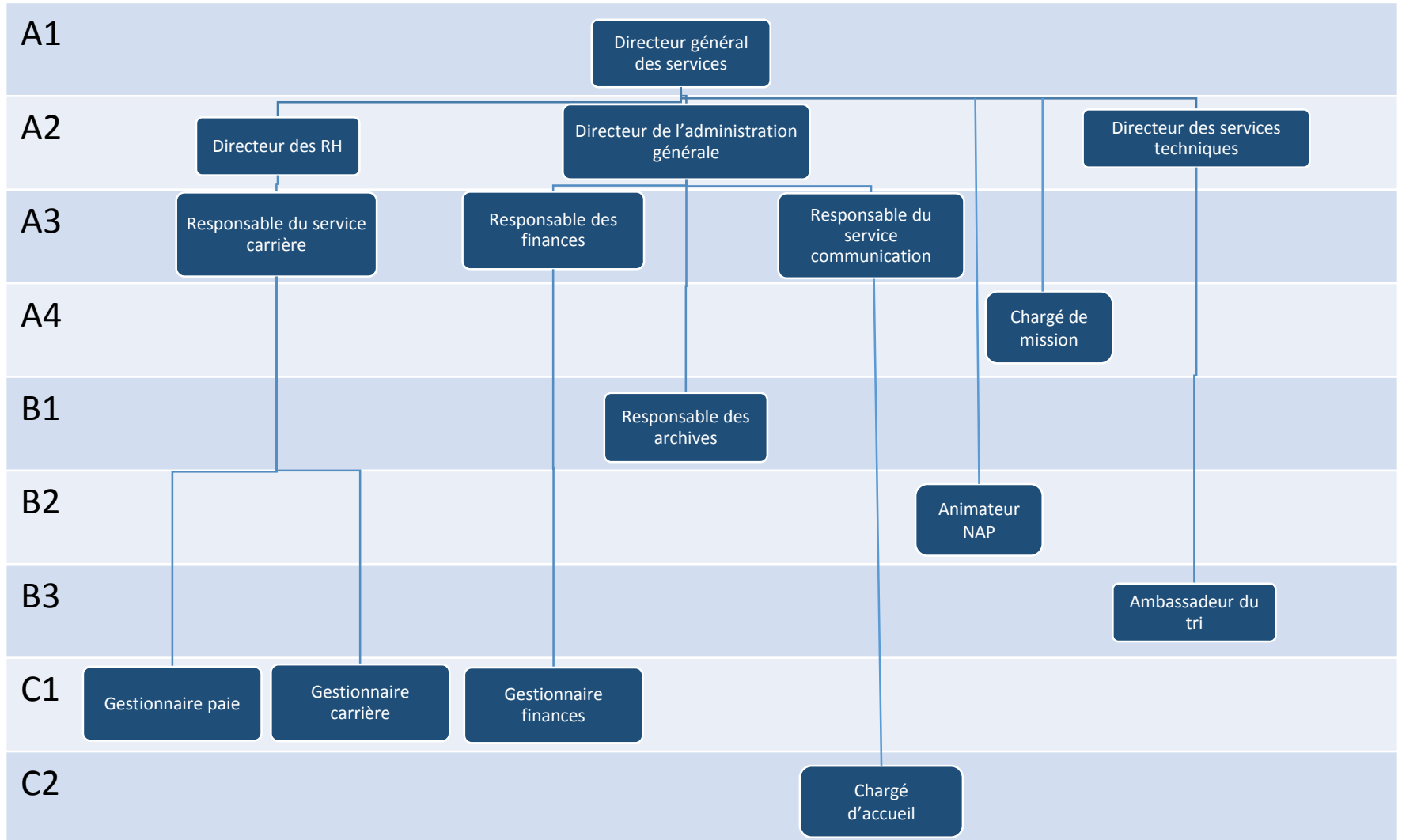


Mise en place par l'organe délibérant qui fixe les critères et le montant maximum par groupe,

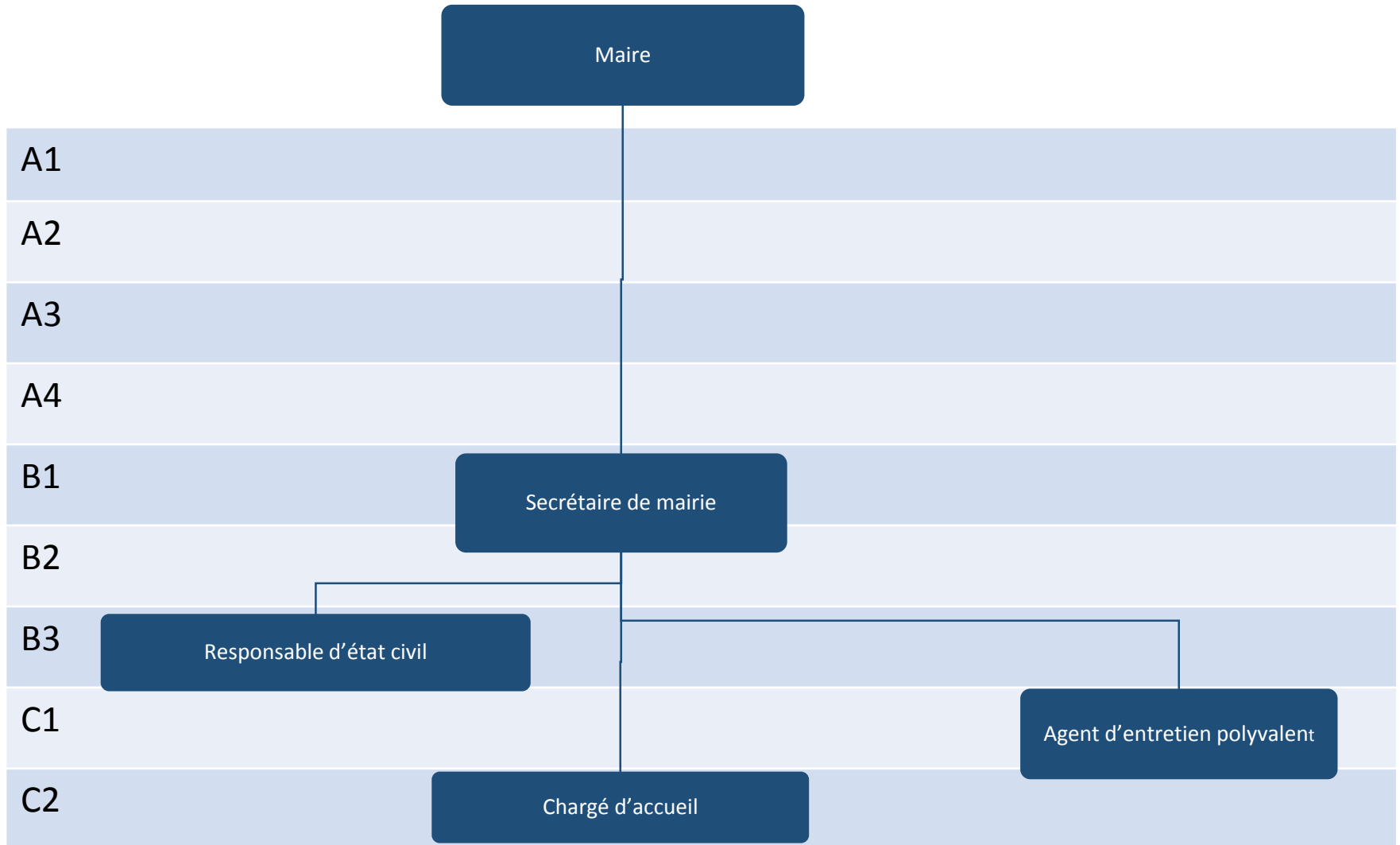


Modulation du montant en fonction des conclusions de l'entretien professionnel : engagement professionnel et manière de servir.


Exemple n°1 : CODECOM



Exemple n°2 : COMMUNE



REMARQUES

- ❖ Le classement peut être modifié par délibération après avis du CT,
Ex : favoriser l'évolution des parcours professionnels : modification de fiches de poste > nouvelle cotation > mise à jour de la délibération,
- ❖ La cotation peut aboutir à un « sur-calibrage » de fonction : le cadre d'emplois de l'agent est inférieur à celui auquel correspond la fonction
 -  Une évolution de l'agent doit être prévue : concours, promotion interne, avancements
- ❖ Eviter le « sous calibrage » : agent qui exerce une fonction dévolue à un cadre d'emplois inférieur au sien.

MONTANTS MAXIMUM

▀ Cadres d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE		Plafond du CIA
	Agents non logés	Agent logés	
Groupe A1	36 210 €	22 310 €	6 390 €
Groupe A2	32 130 €	17 205 €	5 670 €
Groupe A3	25 500 €	14 320 €	4 500 €
Groupe A4	20 400 €	11 160 €	3 600 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Directeur territorial	2 900 €
Attaché principal territorial	2 500 €
Attaché territorial/secrétaire de mairie	1 750 €

▀ Cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond du complément annuel
Groupe A1	19 480 €	3 440 €
Groupe A2	15 300 €	2 700 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Conseiller supérieur socio-éducatif	1 400 €
Conseiller socio-éducatif	

MONTANTS MAXIMUM

➡ Cadres d'emplois des rédacteurs, des éducateurs des APS et des animateurs

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE		Plafond du CIA
	Agents non logés	Agent logés	
Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Rédacteur territorial principal de 1 ^{ère} classe	1 550 €
Rédacteur territorial principal de 2 ^{ème} classe	1 450 €
Rédacteur territorial	1 350 €

➡ Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond du CIA
Groupe 1	11 970 €	1 630 €
Groupe 2	10 560 €	1 440 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Assistant socio-éducatif principal	1 100 €
Assistant socio-éducatif	1 020 €

MONTANTS MAXIMUM

► **Cadres d'emplois des adjoints administratifs, des agents sociaux, des ATSEM, des opérateurs des APS, des adjoints d'animation, des adjoints techniques**

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE		Plafond du CIA
	Agents non logés	Agent logés	
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Adjoint administratif territorial principal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classes	1 350 €
Adjoint administratif territorial de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classes	1 200 €

PROCEDURE

1. Saisine du comité technique (CT) sur les grandes orientations prises en matière de politique indemnitaire et les critères d'attribution des primes

de nouveaux imprimés seront mis en ligne dans l'intranet de notre site : Ressources humaines, Instances paritaires, CT, formulaires CT

CALENDRIER PREVISIONNEL 2016	
Date limite de dépôt des dossiers	Séance du CT
24 février	16 mars
18 mai	8 juin

2. Après avis du CT, adoption du projet par l'organe délibérant

PROCEDURE

Éléments devant figurer dans la délibération instaurant le RIFSEEP :

Rubriques	Éléments
Visas	rappel des textes (voir références juridiques diapos 6 et 7)
Préambule	exposé des motifs et objectifs expliquant l'origine et le sens de la démarche
Nature	composantes du RIFSEEP retenue (s) : IFSE ou IFSE et CIA
Bénéficiaires	statut, grade, cas particuliers des agents logés
Modalités d'attribution	<ul style="list-style-type: none">• présentation des groupes de fonctions• définition de l'expérience professionnelle• critères d'évaluation pour l'attribution du CIA• prise en compte de l'absentéisme• périodicité de versement de chaque part
Annexes	grilles de cotation, tableaux de répartition des postes

PROCEDURE

3. Établissement des arrêtés individuels fixant le montant du régime indemnitaire pour chaque agent.