



INTERCO
DE L'AUDE

Décembre 2016

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE : LA CFDT A DIT NON

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel)

Le RIFSEEP a été créé par le décret 2014-513 du 20 mai 2014 et s'applique aux fonctionnaires de l'Etat. Une circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 précise les modalités de mise en œuvre et un arrêté ministériel du 29 juin 2015 fixe les plafonds financiers (€) des groupes de fonctions. Un arrêté du 27 août 2015, pris en application de l'article 5 du décret précité, fixe les exceptions au présent régime indemnitaire.



Selon le principe de parité entre la Fonction Publique d'État (FPE) et la Fonction Publique Territoriale (FPT), ce décret est transposable à la FPT sauf pour la police municipale et les sapeurs-pompiers.

C'est la collectivité qui fait le choix de l'instaurer ou non et en fixe les modalités d'application par délibération du Conseil municipal après avis du Comité technique, au nom du principe de libre administration (article 72 de la constitution du 4 octobre 1958).

Que dit la loi ?

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant statut général de la Fonction publique territoriale est modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, article 84, qui stipule :

*« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics **fixent les régimes indemnitaires** dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.*

Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.

Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ».

Architecture du RIFSEEP



Le RIFSEEP est composé de 2 parties :

- 1 : IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions, d'Expertise)
- 2 : CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

1. L'IFSE

L'IFSE est une partie indemnitaire fixe qui vise à valoriser le parcours professionnel des agents. Elle reconnaît l'expérience professionnelle, l'acquisition de connaissances, l'approfondissement des compétences techniques et l'investissement personnel et professionnel.

L'IFSE prend en compte les niveaux de responsabilité et d'expertise du poste qui servent à déterminer son montant.

Les primes suivantes peuvent disparaître et être fondues dans l'IFSE :

- ✓ Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) et Indemnité administrative et de technicité (IAT)
- ✓ Prime de fonction et de résultat (PFR) abrogée au 1er juillet 2015
- ✓ Indemnité d'exercice de missions préfectorales (IEMP)
- ✓ Indemnité de polyvalence, allocation temporaire de fonctions, prime informatique
- ✓ Prime d'activité, Indemnité de sujétions

Les primes cumulables avec l'IFSE sont :

- ✓ L'indemnisation des frais engagés pour l'exercice des fonctions (frais de déplacements, hôtels...)
- ✓ Les dispositifs d'intéressement collectif
- ✓ Les sujétions particulières (heures supplémentaires, astreinte, travail de nuit, du dimanche, jours fériés...)



CLASSIFICATION DES POSTES

Les postes occupés par les agents d'un même cadre d'emploi sont répartis dans des groupes de fonctions normalement déconnectés du grade.

Chaque poste (donc chaque agent) sera classé dans un groupe de fonctions déterminé selon ses missions et des critères donnés par les textes.

Toujours selon le principe de libre administration, l'employeur public n'est pas obligé de suivre le nombre de groupes de fonctions. Il pourrait rajouter d'autres groupes et d'autres sous critères.

La possibilité de définir des critères propres à chaque collectivité représente un danger de subjectivité importante et d'iniquité entre les agents de la territoriale.

Afin d'éviter toute interprétation, il est nécessaire de se référer aux arrêtés qui sont publiés au fur et à mesure pour chaque catégorie professionnelle.

Le décret pour l'Etat définit 3 groupes de fonctions :

1. Encadrement-coordination-pilotage et conception : il s'agit de responsabilités d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers « stratégiques » ou de conduite de projets.
2. Technicité-expertise-expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de ses fonctions. C'est la valorisation, l'acquisition de compétences nécessaires à ces fonctions. Les formations professionnelles pourront être prises en compte.
3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Une hiérarchie est établie au sein des groupes de fonctions. Le groupe 1 est réservé aux emplois les plus difficiles, les plus exigeants donc le mieux rémunéré. A l'intérieur de chaque groupe, un socle indemnitaire commun unique est fixé (=montant de base de l'IFSE), conformément à l'application des 3 critères professionnels.

En réalité, les agents restent classés par catégories hiérarchiques :

- ✓ Les agents de catégorie A sont répartis dans 4 groupes de fonctions
- ✓ Les agents de catégorie B sont répartis dans 3 groupes de fonctions
- ✓ Les agents de catégorie C sont répartis dans 2 groupes de fonctions

LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Selon la circulaire, il s'agit des « acquis professionnels, du temps passé sur le poste, de l'appropriation du travail, l'acquisition de compétences, les formations »...

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte lors de la répartition des postes dans les groupes de fonctions.

Elle servira essentiellement à la détermination du montant de l'IFSE qui sera attribué à chaque agent.

ATTENTION :

L'expérience professionnelle se différencie de l'ancienneté (échelons, avancement)

L'expérience professionnelle n'est ni la valorisation de l'engagement ni la manière de servir.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen lors d'une mobilité, à chaque changement de grade suite à une promotion, en cas de changement de groupe de fonctions et à minima tous les 4 ans en l'absence de changement de poste.

AUCUNE garantie pour les fonctionnaires de la FPT

Aucune garantie que le fonctionnaire territorial conserve son régime indemnitaire actuel,

L'employeur n'a pas d'obligation de suivre la périodicité de versement mensuel prévu à l'Etat.

Le versement est proratisé en fonction du temps de travail et des absences.

Impossibilité d'attribuer des montants supérieurs ou inférieurs à ceux définis dans les arrêtés.

2. Le CIA (complément indemnitaire annuel)

Il s'agit de l'individualisation du régime indemnitaire.

LA CFDT a DIT NON !

Le CIA est facultatif. Il tient compte :

- de l'engagement professionnel de l'agent
- de la manière de servir.
- au sens du service public
- à la capacité de travailler en équipe...

L'attribution de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel.

LES MONTANTS du CIA



La collectivité n'a pas d'obligation de suivre les pourcentages de la Fonction Publique d'État.

Le montant peut aller de 0 à 100% et il sera versé annuellement ou en deux fois mais n'est pas pérenne.

Les montants sont fixés par arrêtés et ne peuvent dépasser pour :

- La catégorie A, 15% du montant global du RIFSEEP (cf. les arrêtés)
- La catégorie B, 12% du montant global du RIFSEEP
- La catégorie C, 10% du montant global du RIFSEEP

Les montants versés au titre du complément indemnitaire ne sont pas reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

oooooooooooooooooooooooooooo