Mise à jour : 3 février 2016

METTRE EN PLACE LE R.I.F.S.E.E.P.

Guide méthodologique

SOMMAIRE

Avant-propos ……..p.4

Textes de référence ……..p.6

1ère PARTIE : Place et rôle du régime indemnitaire dans la gestion des Ressources Humaines ……..p.8

1. Principes statutaires du régime indemnitaire ……..p.10

1.1. Le principe de légalité ……..p.10
1.2. Le principe de parité ……..p.10
1.3. Le principe d'égalité ……..p.12
1.4. Le principe de libre administration ……..p.12

2. Les bénéficiaires potentiels d'un régime indemnitaire ……..p.13

2.1. Les agents potentiellement concernés ……..p.13
2.2. Les agents « exclus » ……..p.13
2.3. Un tableau des effectifs pour recenser les postes ……..p.13

3. Instauration/modification d'un régime indemnitaire ……..p.13

2ème PARTIE : Réforme du régime indemnitaire : la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. ……..p.16

1. La composition du régime indemnitaire ……..p.18

1.1 L'I.F.S.E. ……..p.18
1.2. Le C.I.A. ……..p.21

2. L'application du dispositif dans la fonction publique d'Etat ……..p.21

3. La transposition dans la fonction publique territoriale ……..p.22

4. Le sort du régime indemnitaire actuel ……..p.23

5. Les cumuls possibles du R.I.F.S.E.E.P. avec d'autres indemnités ……..p.23

6. Méthodes et outils de mise en place du R.I.F.S.E.E.P. dans la FPT ……..p.23

6.1. L'I.F.S.E. ……..p.24
6.2. Le C.I.A. ……..p.31
6.3. Les points de vigilance et les conditions ……..p.37

7. L'absence et ses répercussions sur le régime indemnitaire ……..p.39

7.1. La maladie ……..p.39
7.2. Les autres motifs d'absence ……..p.42

ANNEXE 1 - Montants de l'I.F.S.E. et du C.I.A. établis pour la fonction publique d'Etat ……..p.46

ANNEXE 2 - Modèle de délibération relative à la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. ……..p.52

ANNEXE 3 - Imprimé de saisine du Comité technique ……..p.62

ANNEXE 4 - Modèle d'arrêté individuel d'attribution du R.I.F.S.E.E.P. ……..p.68

Avant-propos

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 institue pour les fonctionnaires de l'Etat un nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP se substitue à l'Indemnité Forfaitaire Représentative de Sujétions et de Travaux Supplémentaires (IFRSTS) et à la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) prévues respectivement par les décrets n°2002-1105 du 30 août 2002 et n°2008-1533 du 22 décembre 2008, abrogés au 31 décembre 2015 (décret n°2015-661 du 10 juin 2015).

L'abrogation de ces décrets modifie les références des primes auxquelles peuvent prétendre les fonctionnaires territoriaux au regard du principe d'équivalence avec ceux de la fonction publique de l'Etat.

Pour autant, si le décret du 20 mai 2014 pose le principe de la généralisation du RIFSEEP au plus tard le 1er janvier 2017, le nouveau régime entre progressivement en vigueur. Des arrêts interministériels fixent la liste des corps et emplois bénéficiant du RIFSEEP, et chaque ministère est inscrit en annexe des arrêtés lorsqu'il a élaboré un schéma d'adhésion des différents corps et emplois qui le concernent.

Cependant, même si les taux généraux sont progressivement connus, les annexes ne sont pas encore toutes complétées, différant obligatoirement la mise en œuvre du nouveau régime par les employeurs locaux. Seuls font néanmoins exception :

- depuis le 1er juillet 2015 : les administrateurs civils, référence expresse des **administrateurs territoriaux**

- depuis le 1er janvier 2016 :

FILIERE	CADRE D'EMPLOIS
Administrative	Attachés
	Secrétaires de mairie
	Rédacteurs
	Adjoints administratifs
Technique	Techniciens
Médico-sociale	Conseillers socio-éducatifs
	Assistants socio-éducatifs
	Agents sociaux
	ATSEM
Sportive	Educateurs des APS
	Opérateurs des APS
Animation	Animateurs
	Adjoints d'animation

Le 1er janvier 2017 au plus tard, l'ensemble des corps de l'Etat entreront, sauf exception, dans le champ du nouveau régime.

Pour les employeurs locaux, sauf texte spécifique, l'entrée d'un ministère dans le nouveau régime indemnitaire prive de base légale les délibérations existantes sans toutefois les rendre caduques. Elles restent donc applicables mais il appartient aux assemblées locales de modifier leur propre régime indemnitaire pour se mettre en conformité avec le nouveau dispositif dans un délai raisonnable (arrêt du Conseil d'Etat, section 10 janvier 1930, Despujols).

Chaque collectivité a le choix entre attendre que tous les textes soient sortis pour commencer à réfléchir à la mise en place du RIFSEEP, ou commencer à y réfléchir dès maintenant avec les éléments connus et mettre en œuvre les nouvelles dispositions dans les filières et cadres d'emplois aujourd'hui concernés. Il semble que, dans ce dernier cas, la collectivité a intérêt à mener une réflexion globale, sur l'ensemble des postes et des agents, afin de garantir la cohérence de son régime indemnitaire et de le généraliser progressivement, au fur et à mesure de la parution des textes.

En matière de régime indemnitaire et de gestion des ressources humaines en général, il n'existe pas de modèle universel. Dans le contexte réglementaire en vigueur, chaque collectivité et chaque établissement public définira le régime indemnitaire le mieux adapté à ses objectifs spécifiques, à ses ressources (tant humaines que financières), à son organisation, à sa pratique managériale et à sa culture interne.

Ce guide, élaboré à partir des travaux de la Commission Statuts de l'ANDCDG, a pour objectif de donner des repères méthodologiques et stratégiques appliqués à la mise en place du RIFSEEP.

Textes de référence

- 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 d'État
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- 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'État
- Circulaire du 5 décembre 2014 du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du Ministère des finances et des comptes publics, relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- Arrêtés :
  - du 22 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État
  - du 19 mars 2015 pour les corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État
  - du 19 mars 2015 pour certains corps d'inspection des administrations de l'État
  - du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques des administrations de l'État
  - du 3 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat
  - du 3 juin 2015 pour le corps des assistants de service social des administrations de l'Etat
  - du 3 juin 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat
  - du 29 juin 2015 pour le corps des administrateurs civils
  - du 17 décembre 2015 pour le corps des attachés de l'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur
  - du 17 décembre 2015 pour le corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer
  - du 17 décembre 2015 pour le corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur
  - du 18 décembre 2015 pour le corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer
  - du 22 décembre 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat
  - du 30 décembre 2015 pour le corps des techniciens supérieurs du développement durable

1ère PARTIE

Place et rôle du régime indemnitaire dans la gestion des Ressources Humaines

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que *« les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services ».*

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose ainsi de deux parties :

- **Une partie principale, obligatoire, déterminée par la situation statutaire de l'agent**, sur laquelle l'autorité territoriale a peu de prise (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence, primes collectives relevant des avantages collectivement acquis comme complément de rémunération)

- **Une autre partie, facultative, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire**. Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération, versé à un agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution. Jusqu'à présent, les primes et indemnités individuelles étaient liées au grade, à l'emploi, aux fonctions ou aux sujétions (obligations particulières). L'évolution vise à tenir compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

1 - Principes statutaires du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est versé de manière facultative par les collectivités et établissements publics. Cependant, les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :

- le principe de légalité
- le principe de parité
- le principe d'égalité
- le principe de libre administration

1.1 Le principe de légalité

Il s'agit de l'impossibilité de créer une prime sans texte de référence : aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux agents territoriaux en l'absence d'un texte l'instituant expressément. L'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime.

1.2 Le principe de parité

Ce principe découle de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui stipule que « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ». Ce fondement législatif est précisé par décret d'application (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991) qui renvoie aux textes applicables aux agents de l'Etat. Son article 1er dispose, en effet, que « **le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes** »

Il revient ainsi à l'organe délibérant de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux agents de la collectivité. L'autorité territoriale, elle, fixe le taux individuel applicable à chaque agent sur le fondement de la délibération de l'organe délibérant.

La collectivité peut donc déterminer un régime indemnitaire original qui ne soit pas strictement identique à celui des corps de référence de l'État. Le Conseil d'État considère ***«*** *que le principe de parité entre les fonctions publiques fait seulement obstacle à ce que des collectivités territoriales puissent attribuer à leurs agents des rémunérations ou des avantages équivalents qui excéderaient ceux auxquels peuvent prétendre les agents de l'Etat occupant des fonctions ou ayant des qualifications équivalentes » (CE du 27 novembre 1992, req. n° 129600, Fédération CFDT ; CE du 25 septembre 2009, req. n°* ***318505).***

L'assemblée délibérante n'est donc pas tenue, d'une part, d'instituer tous les avantages indemnitaires et de voter les crédits aux taux moyens ou maxima autorisés par les textes, d'autre part, par le minimum prévu par les textes applicables à la FPE. Elle peut décider de la périodicité du versement des indemnités. Elle peut ne pas reprendre l'intitulé exact des indemnités de l'État, sous réserve que le rapprochement entre l'indemnité de référence de l'État et celle adoptée par la collectivité soit explicite. Elle peut fixer les critères d'attribution et de modulation des indemnités (niveau de responsabilité, importance du poste occupé, manière de servir...) - (*CE du 27 novembre 1992, req. n° 129600, Fédération CFDT*).

Cette liberté ne doit cependant pas amener les agents territoriaux à se trouver dans une situation plus favorable que celle des agents de l'État. Ainsi, il convient de respecter les conditions d'octroi des primes dont les finalités ne doivent pas être dénaturées (*CE du 4 mai 1998, req. n° 164942, commune de Mont-Dol*).

Exceptions :

- *Le régime indemnitaire de certains cadres d'emplois de la FPT*

Les agents de certains cadres d'emplois de la FPT bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique, échappant au principe de parité, en l'absence de corps équivalents dans la FPE : **les personnels de police municipale et les gardes ainsi que des sapeurs-pompiers professionnels**.

- *Les avantages collectivement acquis*

L'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération, lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi précitée. Les modalités de versement doivent respecter celles fixées dans la délibération initiale.

- *L'intéressement collectif*

L'article 88 de la loi précitée dispose que « l'*'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État et peut décider, après avis du comité technique, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat »*.

Au regard de cette rédaction comme de l'exposé des motifs de cette disposition, la prime d'intéressement à la performance collective des services n'est pas incluse dans les régimes indemnitaires soumis au principe de parité. Celui-ci ne lui est donc pas applicable. Les personnels concernés par cette prime sont aussi bien les fonctionnaires que les agents non titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Comment apprécier les fonctions équivalentes ?

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit les équivalences entre grades des cadres d'emplois territoriaux et grades des corps de l'État, dans les filières administratives, technique, médico-sociale, culturelle, sportive et animation

Exception : Les agents relevant de la filière police municipale bénéficient d'un régime indemnitaire hors équivalence.

1.3 Le principe d'égalité

Application des mêmes règles pour les agents placés dans une situation équivalente.

1.4 Le principe de libre administration

En application de l'article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958, les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences.

- *Compétence **de l'Assemblée délibérante***

L'Assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat (*article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*). Il revient à l'organe délibérant de décider ou non du versement d'une prime et de mettre en place ses modalités de versement. Il n'y a pas obligation de mettre en place toutes les primes prévues à l'État.

- *Compétence **de l'Autorité territoriale***

L'Autorité territoriale est liée par les termes de la délibération de l'organe délibérant. C'est l'autorité territoriale qui met en place la modulation individuelle, liée notamment aux fonctions et à la valeur professionnelle. Elle détermine les montants individuels dans la limite des taux, des coefficients, de l'enveloppe budgétaire dédiée, des modalités de répartition qui ont été préalablement votés par l'assemblée (critères et limites).

Le Conseil d'Etat rappelle « *qu'il n'appartient qu'à l'autorité investie du pouvoir de nomination, c'est-à-dire au maire, de fixer le montant des primes accordées individuellement aux agents de la commune* » (*CE, req. n° 116273 du 22 mars 1993*).

Quels critères mettre en place pour le régime indemnitaire ?

L'organe délibérant détermine les conditions d'attribution et peut définir des critères de modulation individuelle. Il peut :

- s'aligner sur les éventuels critères prévus par le texte règlementaire de référence
- mettre en place des critères, lorsque le texte règlementaire de référence n'en prévoit pas
- définir des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'Etat à condition de ne pas dénaturer la prime instituée

2 - Les bénéficiaires potentiels d'un régime indemnitaire

2.1 Les agents potentiellement concernés

Tous les agents dont les postes ont été créés par une délibération (postes figurant dans le tableau des effectifs) peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire.

Le régime indemnitaire peut être versé aux fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires) et **étendu par délibération aux agents contractuels de droit public** (CDD et CDI).

2.2 Les agents « exclus »

Les agents « exclus » sont les agents recrutés :

– pour un acte déterminé (vacataires)
– sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir …)
– sur la base d'un contrat d'apprentissage

2.3 Un tableau des effectifs pour recenser les postes

Le tableau des effectifs constitue la liste des emplois ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades, et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service. Un outil indispensable pour identifier les agents éventuellement concernés.

3 - Instauration/modification d'un régime indemnitaire

La mise en place ou l'adaptation d'un régime indemnitaire passe par la prise en compte de l'ensemble des composantes du système de gestion et de développement des Ressources Humaines de la collectivité dans le but de les coordonner et de les mettre en cohérence :

- **Composante 1 : la masse salariale et la situation financière générale de la collectivité**

La rémunération versée aux agents constitue le plus souvent le poste des dépenses de fonctionnement le plus important. Aussi, l'autorité territoriale accorde-t-elle généralement une attention prioritaire à l'évolution de la masse salariale et ce, d'autant plus quand sa part dans les dépenses est déjà élevée et que les recettes stagnent, voire diminuent. Les marges de manœuvre pour fixer le niveau de

départ et les évolutions du régime indemnitaire seront donc très dépendantes du niveau de la masse salariale et du contexte budgétaire général.

Le facteur financier n'est cependant pas le seul à prendre en compte. Il est à mettre en relation avec d'autres paramètres.

- **Composante 2 : l'attractivité de la collectivité**

Selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité. Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité que le régime indemnitaire sera attractif.

Sur le marché de l'emploi territorial, le montant du régime indemnitaire peut rendre attractif la rémunération proposée par les employeurs territoriaux et les différencier aux yeux des candidats. Ce n'est pas le cas du traitement de base car il est imposé par les textes et est donc identique pour l'ensemble des collectivités.

- **Composante 3 : les équilibres internes**

Les choix en matière de rémunération et en particulier de régime indemnitaire sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres en interne. Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération. La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement. La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes ou les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe au ressenti d'équité. Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable fonctionnement collectif.

Les composantes du système de rémunération étant évolutives, il sera nécessaire de réexaminer régulièrement la cohérence du régime indemnitaire en place.

L'**assemblée délibérante** de la collectivité est seule compétente pour instituer le régime indemnitaire de ses agents. La délibération doit être précédée d'un avis du **comité technique (CT)** sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

L'autorité territoriale détermine, elle, par arrêté notifié à chaque agent, le taux ou le montant individuel au regard des critères et conditions fixés par délibération.

L'instauration ou la modification d'un régime indemnitaire doit donc impérativement respecter les étapes suivantes (la démarche est bien entendu à adapter selon la taille de la collectivité) :

ETAPES	ACTIONS
1 - Décision	- Décision politique d'engager le chantier « régime indemnitaire » - Cadrage politique : fixation des objectifs et du cadre financier pour le futur régime indemnitaire - Création d'un comité de pilotage du projet (exemple de composition : élus, direction générale, DRH)/Désignation du pilote du projet - Information du personnel et de ses représentants du lancement de la démarche
2- Diagnostic de l'existant	- Étude juridique des textes qui encadrent la mise en place d'un régime indemnitaire - Recueil des délibérations en vigueur dans la collectivité - Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et autres avantages non obligatoires, en vigueur dans la collectivité : régime indemnitaire, participations de l'employeur à l'action sociale, à la protection sociale
3- Élaboration ou mise à jour des outils	- Le tableau des effectifs -L'organigramme détaillé, nominatif - Les fiches de poste - Le dispositif et les supports de l'entretien professionnel
4- Détermination du système d'attribution du régime indemnitaire en rapport avec le cas échéant : **-Le poste occupé** **-L'évaluation professionnelle** **-Les objectifs poursuivis**	- Création d'un groupe technique pouvant associer, selon la taille de la collectivité, des élus, l'encadrement (représentatif de tous les secteurs d'activité), les représentants du personnel, la DRH Selon les choix retenus : -Définition des critères de classification des postes (Ex : niveau d'expertise) -Définition du nombre de niveaux (Ex. sur quatre niveaux : élémentaire, de base, confirmé, supérieur) -Détermination des enveloppes par critère et niveau -Création d'une grille d'évaluation des postes reprenant les critères, les niveaux et les enveloppes -Évaluation et classification de chaque poste dans la grille -Ajustement des critères, des niveaux, des enveloppes -Définition des modalités de prise en compte des résultats de l'évaluation pour déterminer la part du régime indemnitaire correspondante -Simulation de l'enveloppe budgétaire globale et comparaison avec l'enveloppe actuelle -Restitution des propositions du groupe technique au Comité de pilotage
5- Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire	- Préparation préalable de la présentation du projet au Comité technique avec les représentants du personnel - Présentation du projet de régime indemnitaire à l'avis préalable du Comité technique - Délibération de l'assemblée délibérante sur le régime indemnitaire. Celle-ci doit comporter un minimum d'éléments : o Crédits ouverts o Nature de la prime o Bénéficiaires (agents concernés) o Modalités de versement (dont la périodicité) o Critères d'attribution (critères de répartition) o Montants ou taux (minimaux et maximaux) - Information du personnel - Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale

2ème PARTIE

Réforme du régime indemnitaire : La mise en place du R.I.F.S.E.E.P.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'État. Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet, et à concerner tous les fonctionnaires. Les dispositions de mise en œuvre du décret à l'État sont précisées par une circulaire du 5 décembre 2014.

Ce décret prévu pour les fonctionnaires de l'État est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité. Toutefois, en application du principe de libre administration, toutes les dispositions contenues dans le décret et la circulaire ne sont pas contraignantes pour la fonction publique territoriale. Dans l'attente d'une circulaire précisant les modalités d'application du dispositif au sein de la fonction publique territoriale, le présent guide s'appuie sur les textes applicables à l'État, en proposant des outils méthodologiques pour son application au sein des collectivités territoriales.

1 - La composition du régime indemnitaire

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grades et de cadres d'emplois (statut de l'agent) à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

La première composante est indépendante de la personne qui occupe le poste. Si pour un poste donné, la personne change et que les missions et le contenu du poste ne changent pas, le montant de la part de régime indemnitaire lié au poste, perçu par l'agent, reste le même.

La seconde composante est liée à la personne. Il peut s'agir du travail effectivement réalisé par la personne qui occupe le poste et/ou de son potentiel à évoluer sur son poste ou dans d'autres fonctions. Sur le travail réalisé, si pour un poste donné la personne change, à poste et objectifs identiques, le montant de la part de régime indemnitaire perçu par l'agent, peut changer en fonction de l'évaluation de sa manière d'occuper le poste. D'une année sur l'autre, le même agent peut aussi voir le montant de cette part de son régime indemnitaire varier en fonction de sa contribution de l'année.

Ainsi, le nouveau régime indemnitaire est constitué de deux parts :

- ✓ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.
- ✓ Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif, et peut varier d'une année sur l'autre.

1.1 L'I.F.S.E.

- o *Une organisation en groupes de fonctions*

L'IFSE valorise le parcours professionnel des agents en intégrant à l'accroissement de responsabilités, l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances et la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel. Son montant est déterminé selon le niveau de responsabilités et d'expertise requis.

Le décret axe donc l'indemnité sur l'appartenance de chaque corps à un groupe limité de fonctions déconnectées du grade des intéressés. La circulaire préconise pour la fonction publique d'État de répartir les postes en :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés à l'intérieur de chaque catégorie, les groupes supérieurs devant être réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Un montant est ensuite déterminé pour chaque groupe de fonctions. Ainsi, lorsqu'un agent change de poste, il est possible que le montant de l'IFSE soit diminué, si le nouveau poste du fonctionnaire est classé dans un groupe de fonctions inférieur. Un réexamen du montant de l'IFSE du fonctionnaire lors d'une mobilité interne est donc obligatoire.

Chaque poste doit être réparti au sein des groupes de fonctions selon les critères suivants, explicités par la circulaire :

Critère ①	**Critère ②**	**Critère ③**
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**
Responsabilité 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.	Valorisation des compétences plus ou moins complexes de l'agent dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste et les connaissances acquises par la pratique pourront être ainsi reconnues. *Exemple* : maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires …	Contraintes particulières liées au poste. *Exemple* : exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée), responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile

Ces critères doivent regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des fonctionnaires.

Exemple de répartition par groupe de fonctions

Groupe de fonctions	Fonctions/Emplois	Critère 1 Encadrement/coordination	Critère 2 Technicité/expertise	Critère 3 Sujétions particulières/expositions
A1	Direction générale (DGS, DGA, Cabinet)	Management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage Equipe technique/coordination/référents Encadrement opérationnel	Maîtrise d'un logiciel métier Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique) Habilitations réglementaires, qualifications	Travail de nuit/travail le week-end/dimanche et jours fériés/grande disponibilité/polyvalence Travail en soirée/travail isolé/travail avec public particulier Travail horaire imposé ou cadencé/environnement de travail (nuit, intempérie…)/missions spécifiques
A2	Direction de pôle, d'axe			
A3	Chefs de service ou de structure			
A4	Chargé de mission			
B1	Chef de service ou de structure			
B2	Poste de coordinateur			
B3	Poste d'instruction avec expertise, animation			
C1	Chef d'équipe/gestionnaire comptable, marchés publics,…, assistante de direction, agent d'état civil			
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1			

- *La valorisation de l'expérience professionnelle*

Principale innovation, l'IFSE est réexaminée en cas de changement de fonctions ou de grade, après une promotion et au moins tous les 4 ans au vu de l'expérience de l'agent. Il s'agit de valoriser l'expérience acquise par la pratique, l'épreuve d'un poste imposant à l'agent d'acquérir les compétences lui permettant de s'approprier la situation de travail.

En l'absence de changements de fonctions, on pourra valoriser l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation, la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interactions avec les partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décision et de consultation…), ou encore la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence

nouvelle, d'approfondir les acquis ou induisant une exposition renforcée et prolongée et des sujétions nouvelles.

Deux années minimum paraissent nécessaires à un agent pour s'approprier ses missions et connaître son environnement, ce qui exclut a priori toute revalorisation de l'indemnité. Mais c'est durant les 4 premières années d'exercice des fonctions, ou sur les postes fonctionnels pendant la première période de détachement, que l'agent améliore la maîtrise des compétences qui lui sont nécessaires et la connaissance de son environnement. Logiquement, la modulation sera plus forte à l'issue de ces périodes que lors des réexamens suivants.

1.2 Le C.I.A.

En plus de l'IFSE, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur leur valeur professionnelle. Le CIA pourra tenir compte, à partir de l'entretien professionnel, de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, principalement en catégorie A. Plus généralement, devraient être appréciés la valeur professionnelle de l'intéressé, son investissement, 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, et son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront aussi être valorisés.

La rédaction du texte indique que le versement du CIA est possible mais non obligatoire. La circulaire précise d'ailleurs que les modalités de mise en œuvre dans la fonction publique d'État seront fonction de la politique de gestion des ressources humaines et des crédits alloués.

Le montant maximal du CIA est fixé, par arrêté, par groupe de fonctions. Le montant qui peut être versé à l'agent se situe entre 0 et 100 % de ce montant. Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. La circulaire préconise que le montant maximal 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

Cette préconisation est également valable à titre individuel.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une ou deux fractions.

2 - L'application du dispositif dans la fonction publique d'Etat

Le décret est entré en vigueur le 1er juin 2014 pour la fonction publique d'Etat, mais les dates d'application sont différentes selon les filières.

Pour la fonction publique d'Etat, des arrêtés interministériels (ministre chargé de la fonction publique, ministre chargé du budget et, le cas échéant, ministre intéressé) fixent pour chaque corps ou statut d'emplois :

- un nombre de groupes de fonctions : les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes,
- les montants minimaux de l'IFSE par grade et statut d'emplois,

- les montants maximaux de l'IFSE afférents à chaque groupe de fonctions, ainsi que ceux applicables aux agents logés par nécessité de service.
- les montants maximaux du complément indemnitaire annuel par groupe de fonctions

Les montants arrêtés pour la Fonction Publique d'Etat à la date de parution du présent guide figurent en annexe 1.

Le décret prévoit, pour l'État, le principe d'un versement mensuel.

3 - La transposition dans la fonction publique territoriale

Le RIFSEEP est un dispositif qui devrait concerner l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, quelles que soient leur catégorie hiérarchique et leur filière (sauf exceptions prévues par arrêté ministériel à paraître et sauf filières non soumises au principe de parité comme la police municipale et les sapeurs-pompiers).

A compter du 1er janvier 2016, l'IFSE est applicable aux corps et cadres d'emplois suivants :

Corps FPE	Cadres d'emplois FPT	Arrêté du corps de référence	Arrêté indicatif des montants	transposition possible à compter du :
CATEGORIE A				
Administrateurs civils	• Administrateurs territoriaux	Arrêté du 29/06/2015	Arrêté du 29/06/2015	01/07/2015
Attachés des administrations de l'Etat	• Attachés • Secrétaires de mairie	Arrêté du 17/12/2015	Arrêté du 03/06/2015	01/01/2016
Conseillers techniques de service social	• Conseillers socio-éducatifs	Arrêté du 22/12/2015	Arrêté du 03/06/2015	01/01/2016
CATEGORIE B				
Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	• Rédacteurs • Educateurs des APS • Animateurs	Arrêté du 17/12/2015	Arrêté du 19/03/2015	01/01/2016
Techniciens supérieurs du développement durable	• Techniciens	Arrêté du 30/12/2015	Arrêté du 30/12/2015	01/01/2016
Assistants de service social	• Assistants socio-éducatifs	Arrêté du 17/12/2015	Arrêté du 03/06/2015	01/01/2016
CATEGORIE C				
Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	• Adjoints administratifs • Agents sociaux • ATSEM • Opérateurs des APS • Adjoints d'animation	Arrêté du 18/12/2015	Arrêté du 20/05/2014	01/01/2016
Adjoints techniques des administrations de l'Etat	• Agents de maîtrise • Adjoints techniques		Arrêté du 28/04/2015	En attente*

**En attente de l'inscription des ministères concernés dans l'annexe de chacun des arrêtés.*

4 - Le sort du régime indemnitaire actuel

La prime de fonctions et de résultats (PFR), mise en place pour les agents de catégorie A, ainsi que **l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS),** pour les éducateurs de jeunes enfants, les assistants socio-éducatifs et les conseillers socio-éducatifs, sont **abrogées à compter du 31 décembre 2015**. Le RIFSEEP se substitue à la PFR et à l'IFRSTS. **Les délibérations relatives à ces primes n'ont donc pour partie plus de base légale et il appartient aux assemblées délibérantes de les abroger d'office dans un délai raisonnable** *(courrier DGCL du 21 juillet 2015).*

Le décret prévoit à l'Etat un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant doit prendre en compte les 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 maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Toutefois, si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste est inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent diminuerait.

Cette garantie de maintien du niveau indemnitaire actuel de l'agent prévue dans la FPE ne semble pas s'imposer dans la FPT.

5 - Les cumuls possibles du RIFSEEP avec d'autres indemnités

L'arrêté du 27 août 2015 précise, pour la Fonction Publique d'Etat, les règles de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités :

- Indemnités 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
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires

Concernant le cas particulier de la Prime dite « de fin d'année » (Art. 111 de la loi du 26 janvier 1984), il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 27 janvier 1984. **En revanche, les primes versées en fin d'année sur la base de l'IAT ou l'IEMP doivent être incluses au sein du RIFSEEP.**

6 - Méthodes et outils de mise en place du RIFSEEP dans la FPT

La mise en place des modalités pratiques de calcul et de versement du régime indemnitaire peut amener l'employeur territorial à arbitrer entre deux préoccupations contradictoires :

- Personnaliser au maximum le montant de régime indemnitaire de chaque agent dans le but de favoriser l'incitation individuelle à progresser, de reconnaître les particularités du poste exercé et de valoriser la manière de l'occuper dans un souci d'équité et de justice entre les agents.

- Utiliser des procédures de calcul simples et lisibles par tous, dans le but de favoriser l'adhésion des agents et dans le but de faciliter la préparation des paies.

Quel que soit l'équilibre trouvé entre ces deux tendances, une communication envers l'encadrement et les agents, anticipée et permanente, favorisera la bonne compréhension du système.

6.1. L'I.F.S.E.

Les critères permettant la répartition des postes par groupe de fonctions sont prévus par le décret et doivent être utilisés par les collectivités territoriales lors de la mise en place de l'IFSE. Toutefois, le nombre de groupes de fonctions n'est préconisé que par la circulaire visant à mettre en œuvre le dispositif dans la fonction publique d'État. Il semblerait donc possible, sous réserve de dispositions contraires indiquées dans une circulaire applicable à la fonction publique territoriale et sous le contrôle du juge, de prévoir un nombre de groupes différent au sein d'une collectivité territoriale. Cette possibilité doit cependant être envisagée avec précaution. En effet, les montants plafonds applicables à l'État s'appliquent aux fonctionnaires territoriaux. Or, ces montants sont fixés dans les arrêtés par groupe de fonctions.

Par exemple, deux groupes sont préconisés pour la catégorie C, et deux montants plafonds différents sont fixés par arrêté. Si une collectivité choisit de répartir ses postes de catégorie C en quatre groupes, les montants maximum applicables à ces groupes ne correspondront pas à ceux fixés par l'arrêté.

L'autorité locale répartira les agents au sein des groupes et définira les montants individuels.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

RAPPEL concernant la périodicité de versement : en application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la FPE. Un versement annuel ou en deux fractions de l'IFSE pourrait donc être envisagé dans la FPT.

- ***Les méthodes de hiérarchisation des postes***

La définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité.

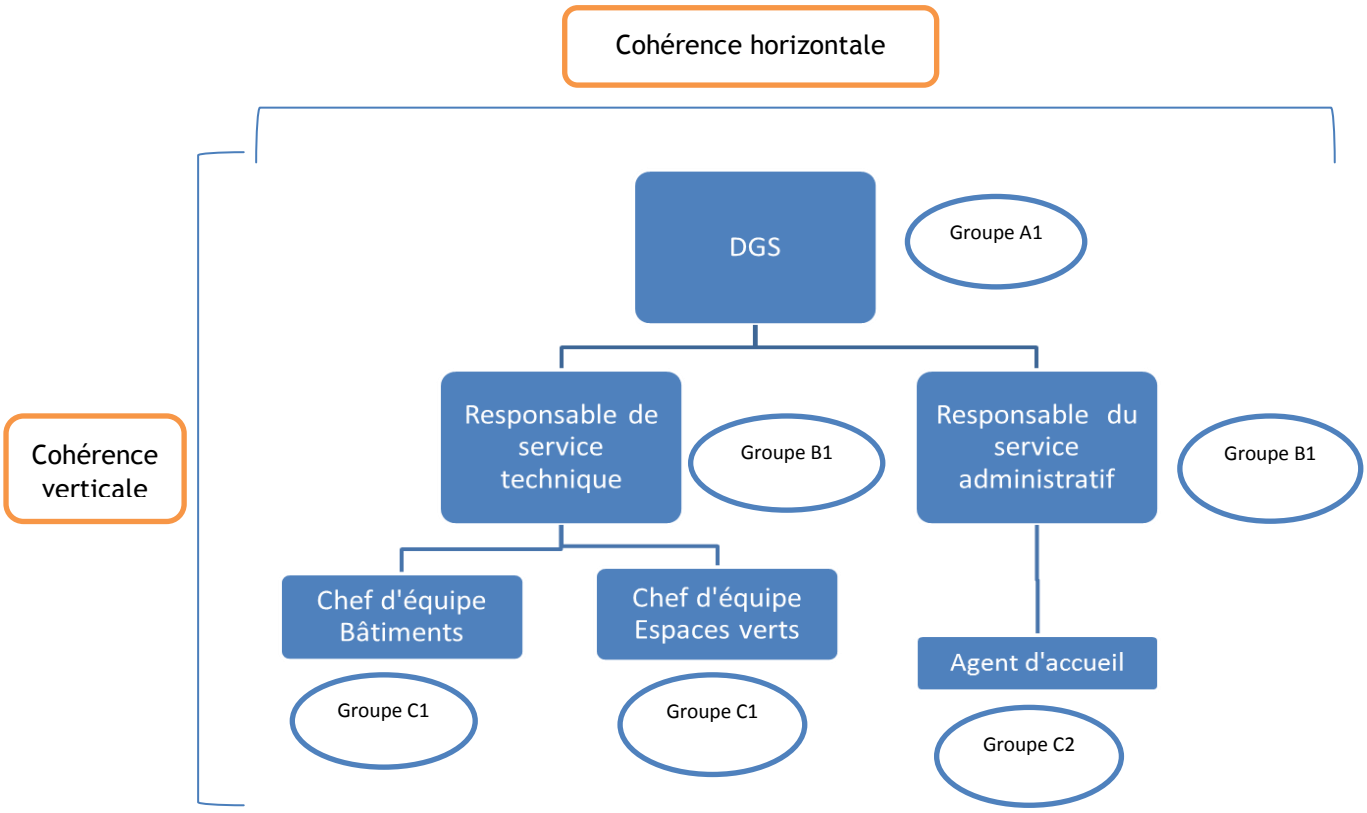
Pour ce faire, il existe plusieurs méthodes qui présentent chacune des avantages et des inconvénients en fonction des caractéristiques de la collectivité (notamment le nombre de postes concernés).

Voici la présentation de deux d'entre elles :

- **La hiérarchisation des postes par comparaison**

Cette méthode consiste dans un premier temps à établir des niveaux à partir d'un nombre limité d'indicateurs, issus des trois types de critères fixés dans le décret du 20 mai 2014. Dans un deuxième temps, chaque poste est passé au crible des indicateurs et affecté par comparaison entre postes, à un niveau. À chaque niveau correspond un montant. Le travail pourra être considéré comme abouti lorsqu'au vu des indicateurs retenus, il pourra être vérifié que la hiérarchisation des postes est cohérente, à la fois entre les niveaux hiérarchiques (cohérence verticale) et entre les services (cohérence horizontale).

Rechercher la cohérence ne veut pas dire que tous les postes de même niveau hiérarchique doivent absolument appartenir au même niveau de fonction. Cela signifie que si ce n'est pas le cas, la différence de positionnement entre les postes doit être explicable.



Cette méthode est relativement simple mais l'affectation des postes à un niveau peut être influencée par la hiérarchie actuelle des salaires et peut donc amener à la reproduire.

- **<u>La cotation des postes</u>**

Cette méthode consiste dans un premier temps à définir des indicateurs de classification en partant des trois types de critères fixés par décret.

Dans un second temps, une échelle de points pour chaque indicateur est définie.

Dans un troisième temps, chaque poste se voit attribué le nombre de points correspondant pour chaque indicateur, ce qui aboutit à une somme de points pour chaque poste.

Dans un dernier temps, des niveaux de fonction sont créés avec pour chaque niveau une fourchette de points (mini/maxi).

Cette méthode est plus complexe que la précédente et peut rapidement se transformer en «usine à gaz» dès que l'on utilise un nombre important d'indicateurs ou de niveaux dans les échelles de points. Elle n'est pas forcément très adaptée au cadre des groupes de fonctions prévus par le décret de mai 2014.

- ***Les différents indicateurs possibles***

Le tableau ci-dessous présente une série d'indicateurs classés selon les critères fixés par le décret. Cette liste est indicative, elle n'est pas limitative et n'a pas de valeur réglementaire.

Le choix des indicateurs qui vont servir à classer les postes dans un système de régime indemnitaire fondé principalement sur la fonction est primordial. En effet, l'indicateur retenu indique ce que la collectivité veut valoriser en priorité : est-ce par exemple les responsabilités d'encadrement, ou est-ce plutôt l'expertise, ou encore les deux à la fois et à niveau égal ?

De plus, ce sont les indicateurs qui contribuent fortement à la lisibilité et à l'acceptation du système par les agents. La plus grande cohérence devra être recherchée entre les indicateurs retenus pour classer les fonctions et la grille d'évaluation de la valeur professionnelle utilisée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Critère ①	Critère ②	Critère ③
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**
• 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)	• 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	• Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie • 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

- ***Comment apprécier l'expérience professionnelle ?***

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans la part liée à la fonction (IFSE) est la nouveauté du dispositif par rapport au système indemnitaire précédent - la prime de fonctions et de résultats (PFR).

Le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de ce critère individuel (lié à la personne), par rapport aux autres éléments liés à l'emploi occupé.

La circulaire indique que l'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

L'expérience professionnelle repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences
- l'approfondissement des savoirs
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Son influence se traduit dans le montant de l'IFSE qui sera attribué à l'agent, selon un système de modulation non défini par le texte.

L'expérience professionnelle, critère individuel, ne doit pas être prise en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions.

L'ancienneté fait-elle partie de l'expérience professionnelle ?

Sans apporter de définition explicite de l'expérience professionnelle, la circulaire énonce en revanche ce qu'elle n'est pas : **l'expérience doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise, elle, par les avancements d'échelon.**
La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent, et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève.

- ***Comment apprécier l'acquisition/l'évolution de l'expérience professionnelle ?***

Le décret impose, une fois le nouveau régime indemnitaire institué, que le montant de l'IFSE fasse l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

La circulaire indique que lorsque l'agent ne change pas de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectivables, tels que, notamment, l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures.

Sont cités en exemple :

- l'interaction avec les différents partenaires
- la connaissance des risques
- la maîtrise des circuits de décisions ainsi que d'éventuelles étapes de consultation

- ***A quel rythme évaluer l'expérience professionnelle ?***

L'obligation de procéder à l'évaluation de l'expérience professionnelle au moins tous les quatre ans est justifiée par le fait que c'est durant les quatre premières années d'exercice des fonctions que l'agent est principalement censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser, ainsi que la connaissance de son environnement de travail.

- ***L'appréciation de l'expérience professionnelle par la mise en place de critères***

L'absence de définition réglementaire de l'expérience professionnelle permet aux collectivités et établissements publics d'envisager la mise en place de critères propres. Les modalités pratiques seront définies par délibération.

Il conviendra toutefois de veiller à :

- ne pas dénaturer la notion : ne pas la confondre avec la manière de servir, par exemple.
- prendre en considération les possibilités de mobilité : l'enrichissement des acquis de l'expérience professionnelle pourra être privilégié en cas de possibilités réduites de mobilité.
- l'intégrer comme un élément de l'IFSE et non du complément indemnitaire annuel (voir partie suivante).

- ***L'évaluation de l'expérience professionnelle selon un rythme à déterminer***

Il appartient à chaque collectivité ou établissement de fixer la périodicité qu'il souhaite en raison :

- des critères d'appréciation qu'il aura fixés
- de la pertinence d'un délai plus court pour certaines fonctions
- de la charge financière que pourrait représenter une revalorisation régulière de l'IFSE

Le réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle entraîne-t-il une revalorisation systématique ?

NON. Seul le réexamen au rythme déterminé par la collectivité est obligatoire.
L'autorité territoriale n'est pas tenue, à la suite de ce réexamen de revaloriser le montant de l'IFSE si la situation de l'agent ne le justifie pas.

- ***Les méthodes et outils***

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE doit amener la collectivité à s'interroger sur la manière dont elle souhaite procéder à l'examen de celle-ci et dont elle souhaite la valoriser. Différentes stratégies semblent envisageables, selon les arguments de la collectivité. Il ne semble pas possible de ne pas prendre en compte cette notion, sauf à dénaturer l'esprit du nouveau régime indemnitaire.

STRATEGIE	ASPECT FINANCIER	ARGUMENT
Choix 1 : ✓ **Examen de l'expérience professionnelle**	○ Pas de valorisation financière	➢ Maîtrise de la masse salariale ➢ Priorité à la reconnaissance des fonctions exercées et de la manière de servir
Choix 2 : ✓ **Examen de l'expérience professionnelle**	○ Valorisation financière dans l'IFSE (pour une part plus ou moins importante selon la volonté de gestion de la masse salariale)	➢ Maîtrise de la masse salariale ➢ Encouragement de la montée en compétences ➢ Compensation des conditions d'avancement de grade quand l'agent ne les remplit pas ➢ Outil de motivation ➢ Variable d'ajustement lors des recrutements (limité en cas de recrutement d'un profil sans expérience professionnelle) ➢ Variable d'ajustement pour régler des situations d'adaptation de la rémunération aux fonctions exercées ➢ Encouragement à la formation ➢ Amélioration de la performance par le développement des compétences
Choix 3 : ✓ **Examen de l'expérience professionnelle**	○ Valorisation financière dans l'IFSE en utilisant certains critères de l'entretien professionnel	➢ Relève de la façon dont l'agent exploite son expérience professionnelle, dont il se forme et répond aux objectifs fixés lors de l'entretien annuel ➢ Délai annuel plus pertinent que le délai quadriennal ➢ Possibilité de motiver les agents s'investissant sur un projet via la prime d'intéressement collectif
Choix 4 : ✓ **Pas de prise en compte de l'expérience professionnelle à la mise en place du nouveau régime indemnitaire**	○ Renvoi à une valorisation financière éventuellement dans quatre ans (voire dans un délai moindre)	➢ Simplification de la mise en œuvre ➢ Lisibilité du régime indemnitaire ➢ Priorité aux fonctions exercées et à la manière de servir
Choix 5 : ✓ **Pas de prise en compte de l'expérience professionnelle**		➢ Valorisation par la carrière (avancements et promotion) ➢ Adapté aux collectivités de petite taille où la mobilité est faible et l'ancienneté importante

- ***Les différents indicateurs possibles de l'expérience professionnelle***

Cette liste est indicative, elle n'est pas limitative et n'a pas de valeur réglementaire.

Faute de définition réglementaire de l'expérience professionnelle, il appartient à chaque collectivité de préciser les indicateurs qu'elle entend retenir pour tenir compte de l'expérience professionnelle de chaque agent.

Le tableau ci-dessous donne quelques exemples de ce qui peut être valorisé et comment :

Ce qui peut être valorisé	**Indicateurs d'évaluation**
La capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit son ancienneté	Réussite Mobilisation de ses compétences / réussite des objectifs Force de proposition dans un nouveau cadre Diffuse son savoir à autrui
Le parcours professionnel de l'agent, avant l'arrivée sur son poste : ○ Diversité de son parcours dans le privé et / ou le public, dans tous les secteurs et/ou les collectivités et / ou les postes ○ Mobilité ○ Prise en compte possible à partir d'un certain poids, sur le plan de la durée et / ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
La connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus…)	Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel
L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences, en fonction : ○ de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et / ou ○ de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel	Nombre d'années passées dans un poste comparable du point de vue des compétences techniques demandées Ou Nombre d'années passées dans le poste Ou Nombre de poste occupés en lien avec les compétences techniques demandées Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel Obtention d'un diplôme (en totalité, partiellement) par la VAE
Conditions d'acquisition de l'expérience : ○ autonomie ○ variété (missions, taches, publics…) ○ complexité ○ polyvalence ○ multi-compétences ○ transversalité	

Ce qui peut être valorisé	Indicateurs d'évaluation
Différences entre compétences requises et compétences acquises	Appréciation par le responsable hiérarchique en référence aux compétences attendues figurant dans la fiche de poste, au moment de l'entretien professionnel Risque de confusion avec l'évaluation de la manière de servir
Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel	Difficulté à définir et évaluer ce qu'est un travail exceptionnel
Conduite de plusieurs projets	
Connaissance du poste et des procédures	
Tutorat	
La formation suivie en distinguant ou non : ○ Formations liées au poste, au métier ○ Formations transversales ○ Formations de préparation d'une mobilité ○ Formations qualifiantes ○ Formations non qualifiantes ○ Formation préparation concours-examen ○ Formation au-delà des formations obligatoires	Nombre de stages réalisés Nombre de jours de formation réalisés Volonté d'y participer Diffuser son savoir à autrui

6.2. Le C.I.A.

Le versement du CIA est possible mais non obligatoire.

Le montant maximal du CIA est fixé, par arrêté, par groupe de fonctions. La circulaire préconise que ce montant 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

Cette préconisation est également valable à titre individuel.

Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

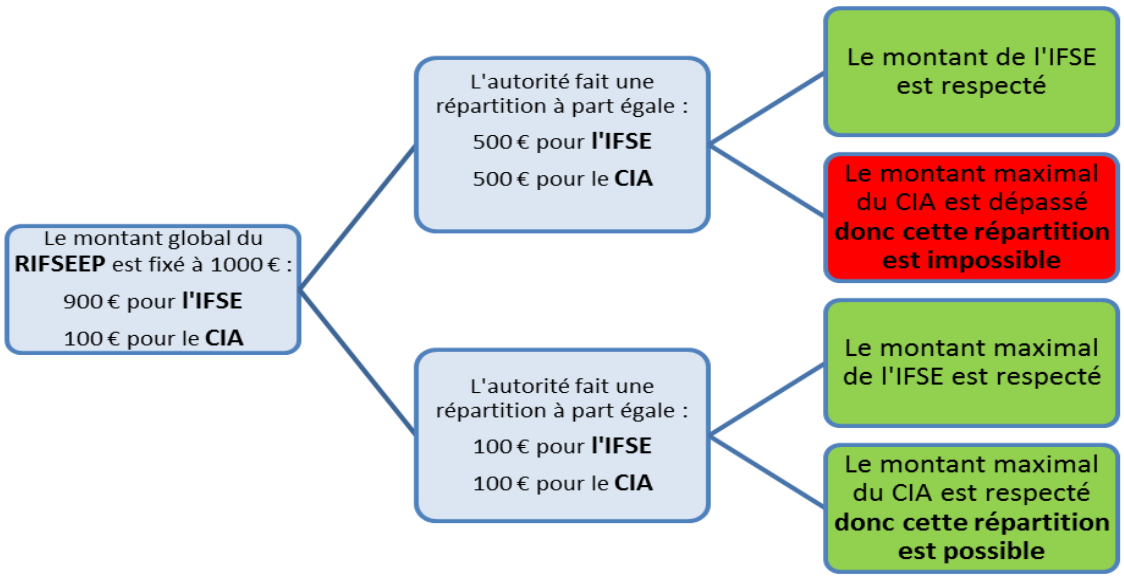
Les pourcentages précisés ci-dessus sont uniquement indiqués dans la circulaire, à destination des fonctionnaires de l'État, qui n'a pas de valeur contraignante pour les collectivités. Il semble donc possible qu'une collectivité décide d'une répartition différente.

Si une répartition différente peut ainsi être envisagée, il convient de savoir si le montant maximum du CIA prévu par arrêté, applicable au groupe de fonctions de l'agent, peut être dépassé ; ce qui donnerait davantage de marge de manœuvre à la collectivité.

Le projet de loi relatif à la Déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, répond à ces interrogations, en modifiant l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Le premier alinéa dudit article serait ainsi rédigé :

« *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.* »

Si une telle modification de l'article 88 n'est pas retenue à l'issue du processus législatif en cours, il conviendra de rester prudent. Les précisions de la circulaire semblent indiquer que le but du nouveau régime indemnitaire est de donner un nouvel équilibre entre les fonctions de l'agent et sa manière de servir, en insistant davantage sur la part liée aux fonctions. Si une collectivité venait à appliquer une répartition trop différente de celle prévue à l'Etat, le juge pourrait considérer qu'elle ne respecte pas la nature du RIFSEEP.



** Cette hypothèse pourra être retenue si la modification de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ci-dessus exposée est retenue à l'issue du processus législatif*
*** Hypothèse à envisager avec précaution, si l'article 88 n'était pas modifié, compte-tenu de l'esprit du nouveau dispositif indemnitaire*

- ***Les critères de versement du CIA***

Le complément indemnitaire annuel est versé en prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

La circulaire précise que seront appréciés : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, 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, son implication dans un projet de service (sachant que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet de service peut être valorisé).

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Toutefois, comme précisé dans le décret, il conviendra de juger la manière de servir de l'agent en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Le décret instaurant l'entretien professionnel précise les critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, en fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité qu'ils assument :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Les collectivités territoriales peuvent donc utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et moduler le versement du CIA.

Aucune date n'est précisée concernant le lien entre l'entretien professionnel et le versement du CIA. Si la collectivité en a la possibilité, on peut envisager que l'évaluation de l'année N, si elle est faite en octobre ou novembre puisse donner droit au versement du CIA en décembre de la même année. Toutefois, considérant les délais de retour des évaluations, un éventuel recours, les rythmes de paie, etc., il semble tout à fait envisageable de verser le CIA de l'année N sur la base de l'entretien réalisé au cours de l'année N-1.

Il est à noter qu'aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires. Les sanctions disciplinaires sont exclusivement énumérées à l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.La modulation **à la baisse ou la suppression d'une indemnité ne peut donc pas légalement constituer une sanction.**

En effet, lorsque le comportement d'un agent est constitutif d'une faute, à savoir le manquement aux obligations et à la déontologie professionnelle, la décision éventuellement prise par l'autorité territoriale constitue une sanction.

Par ailleurs, la modulation du régime indemnitaire doit être fondée sur la manière de servir, jugée insatisfaisante ou inappropriée, et non sur un comportement fautif.

- ***La périodicité de versement du CIA***

Il parait nécessaire de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et la procédure d'attribution du régime indemnitaire.

Le CIA peut être versée une fois par an en décembre ou janvier, 2 fois par an ou mensuellement sur l'année N+1 en fonction des résultats de l'année N.

RAPPEL concernant la périodicité du versement : en application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contrainte par la périodicité de versement prévue dans la Fonction Publique d'Etat.

Un versement mensuel du CIA pourrait donc être envisagé.

- ***La procédure d'attribution du CIA***

3 hypothèses peuvent être envisagées :

1ère hypothèse

L'évaluateur remplit une grille qui donne un nombre de points ou un % du plafond du CIA → TRANSMISSION → Harmonisation des grilles par le DRH, la Direction, la Secrétaire de mairie → TRANSMISSION → Présentation à l'élu qui déterminera le montant alloué

2ème hypothèse

L'évaluateur fait une proposition d'attribution du CIA → TRANSMISSION → Harmonisation des grilles par le DRH, la Direction, la Secrétaire de mairie → TRANSMISSION → Présentation à l'élu qui déterminera le montant alloué

3ème hypothèse

L'évaluateur émet un avis sur le versement du CIA à l'agent (favorable ou défavorable) → TRANSMISSION → Propositions & Harmonisation des grilles par le DRH, la Direction, la Secrétaire de mairie → TRANSMISSION → Présentation à l'élu qui déterminera le montant alloué

- ***Les outils utilisés pour attribuer le CIA***

- Le compte rendu de l'entretien professionnel (notamment la grille d'évaluation de la manière de servir).
- Une fiche de liaison à remplir par l'évaluateur (elle reprend la proposition du N+1 en fonction des critères arrêtés par délibération).
- Un arrêté individuel d'attribution du CIA qui sera remis à l'agent.

- ***Les stratégies d'application pour attribuer le CIA***

La collectivité, selon les objectifs qui sont les siens, peut opter, au choix, pour le versement du CIA ou pour son non versement. L'attribution du CIA pour les agents concernés pourra intervenir dès la mise en place de l'IFSE ou ultérieurement.

Objectifs	Stratégie et mise en œuvre
- Reconnaissance de l'investissement et de l'engagement professionnel, différenciation des agents - Responsabilisation, professionnalisation des évaluateurs - Reconnaissance de l'atteinte des objectifs et du travail accompli, distinction entre des agents occupant le même emploi - Motivation des agents - Marge de manœuvre pour faire progresser le régime indemnitaire si le poste ne change pas (IFSE constante) - Valorisation d'un investissement individuel ou d'un projet de service - Complément de l'entretien professionnel	- Attribution du CIA, immédiat ou différé (après la mise en place de la part fonction) - Conditions et variantes : À condition qu'il représente un montant significatif (de l'ordre de 30 à 50 % de la part fonction) Avec une modulation en fonction de l'absentéisme, du temps de présence (exemple : départ d'un agent en cours d'année pour mutation) Revu chaque année Avec une modulation par exemple de 0 à 100 % Versé qu'à partir d'un certain niveau de résultat
- Maîtrise de la masse salariale - Ressources insuffisantes (choix budgétaire) - Dans l'hypothèse d'un montant insuffisant : perte de sens pour l'agent, perte de temps pour la DRH et perte de crédibilité pour l'employeur - Évaluation parasitée, faussée, par la prise en compte par l'évaluateur de la situation personnelle de l'agent (sur le plan social) - Trop éloigné de la culture de la collectivité - Décision issue d'une négociation sociale	Pas de versement du CIA

- ***Quels éléments de l'entretien professionnel valoriser par le CIA ?***

Voici quelques scénarios, non limitatifs :

- ✓ **Scénario 1** : la collectivité décide de privilégier uniquement certains indicateurs parmi les quatre critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, par exemple :
  - L'investissement personnel
  - La disponibilité
  - La prise d'initiative
- ✓ **Scénario 2** : la collectivité décide de prendre en compte l'ensemble des indicateurs de la manière de servir, spécifiés dans la grille du compte rendu d'entretien professionnel, et correspondant aux quatre critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, à savoir :
  - Résultats professionnels
  - Compétences techniques
  - Qualités relationnelles
  - Capacité d'encadrement

✓ **Scénario 3** : La collectivité décide d'utiliser l'appréciation générale littérale (la procédure pouvant prévoir la possibilité d'harmonisation par la hiérarchie).

✓ **Scénario 4** : La collectivité décide d'utiliser l'atteinte des objectifs et d'accorder un « bonus » en fonction d'un autre indicateur, par exemple : la participation à un projet ou une réalisation exceptionnelle.
Pour les collectivités ne pratiquant pas le management par objectifs, il semble préférable, dans un premier temps, de ne pas lier le calcul de la part liée à la manière de servir exclusivement aux objectifs atteints.

Dans ce scénario, la prise en compte de l'atteinte des objectifs pour le calcul du CIA implique de réunir plusieurs conditions inhérentes à l'évaluation des objectifs :

- avoir défini, l'année précédente, des objectifs mesurables pour l'enseble des agents bénéficiant du CIA
- discerner la part des résultats liée au contexte de travail et celle liée au travail de l'agent

- ***A quel moment faire le lien entre les résultats de l'entretien professionnel et la fixation du montant de CIA ?***

Il paraît nécessaire de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et celle de l'attribution du régime indemnitaire.

À l'issue de l'ensemble des entretiens professionnels de l'année N et dans le cadre de l'enveloppe budgétaire dédiée, le CIA sera déterminé pour chaque agent le cas échéant.

Au préalable, une enveloppe financière et/ou un nombre maximum de points par service peuvent être déterminés et indiqués au N+1. Ce montant est déterminé au moment de la préparation budgétaire et en particulier du budget consacré à la masse salariale.

- ***Qui propose, qui décide du montant du CIA à attribuer au regard des résultats de l'entretien professionnel ?***

1ère possibilité :

- Les évaluateurs proposent par exemple un nombre de points en fonction d'une grille ou un pourcentage de l'enveloppe de service prédéterminée.
- Une harmonisation est réalisée au niveau supérieur au N+1, soit au niveau N+2 et ensuite au niveau de la direction générale, soit directement au niveau de la direction générale en association avec la DRH et le N+2, soit au niveau de la direction générale et de la DRH seules, soit directement au niveau de la direction générale.
- La proposition finale revient à la direction générale, elle est présentée à l'élu délégué au personnel.

2e possibilité :

- Les évaluateurs établissent leurs propositions et les transmettent au service ou au gestionnaire RH.
- Ce dernier synthétise l'ensemble des propositions reçues, identifie les éventuelles incohérences avec le compte rendu de l'entretien professionnel, calcule l'incidence financière des propositions, et transmet les éléments d'aide à la décision à la direction générale.
- La direction générale procède aux harmonisations nécessaires et transmet sa proposition d'attribution du CIA à l'autorité territoriale qui valide et arbitre si nécessaire.

Dans ces deux éventualités, la possibilité peut être donnée par la collectivité aux agents de saisir une instance interne de recours, composée par exemple d'un représentant du personnel de la même catégorie que l'agent demandeur, du directeur général, de la DRH, de l'agent demandeur et de son responsable hiérarchique direct.

Les approches proposées permettent de partager la responsabilité de la décision financière, ce qui contribue à libérer l'évaluateur dans l'exercice de l'évaluation.

- ***Quels outils utiliser ?***

- **Le compte rendu de l'entretien professionnel**, et à l'intérieur en particulier la grille d'évaluation de la manière de servir, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.

  - Pour faciliter la traduction des résultats figurant au compte rendu, il est possible d'établir **une fiche de liaison** : Elle permet de faire l'interface entre le format des résultats de l'évaluation et la manière de servir (par exemple, une croix sur une échelle d'évaluation à quatre niveaux) et le calcul du complément indemnitaire en paie.

  - Ce support facilite la transposition des résultats de l'évaluation en rémunération pour la DRH.

  - Elle peut comporter également un critère lié à l'absentéisme complété par la DRH, si la collectivité a décidé de prendre en compte ce facteur pour le calcul du CIA.

- L'attribution du CIA à l'agent se conclut par la prise d'un arrêté individuel d'attribution du CIA auquel peut être joint la copie de la fiche de liaison validée.

6.3. Les points de vigilance et les conditions

Au vu des principes généraux, du cadre réglementaire et des stratégies d'application évoquées précédemment, il semble utile de revenir, dans le tableau suivant, sur les principales conditions de réussite de la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire fondé sur la fonction et sur la manière d'occuper le poste.

Points de vigilance	Propositions d'actions
Connaissance du régime indemnitaire existant : o interne : quelle est la pratique actuelle de la collectivité ? o externe : quel est le cadre juridique et réglementaire en vigueur ?	Avant la sortie de tous les textes à paraître, il est possible de travailler sur l'existant et de définir des stratégies, en prenant soin de rester le plus possible dans l'esprit du nouveau régime indemnitaire. Élaboration de scénarios, par exemple : o Avec ou sans prise en compte de l'expérience professionnelle o Avec ou sans prise en compte de la valeur professionnelle o Répartition entre part fonction (IFSE) et part valeur professionnelle (CIA) Traduction de l'impact de chaque scénario sur la masse salariale et de l'écart avec l'existant (au moins sur les postes et agents d'une filière)
Clarification de la volonté politique : SENS, objectifs et enveloppe budgétaire dédiée au régime indemnitaire	Appropriation de la réforme Définition et formalisation des orientations générales du projet sous forme d'une feuille de route (lettre de cadrage)
Communication et explication auprès des agents	Elaboration et utilisation d'un support de communication (par exemple une lettre interne) Rencontres : réunions de service, réunions d'information générale A quel moment et sur quoi ? o dès la décision de lancement du projet : sur le lancement, la démarche, le calendrier o en cours de route : sur l'avancement du projet o une fois l'avis du Comité technique rendu et votée la délibération de l'assemblée délibérante o Une fois le régime indemnitaire défini et validé par les élus : sur les objectifs, les groupes de fonction, les critères, le mode de calcul, la procédure de mise en œuvre, …
Prise en compte du FACTEUR TEMPS	Inscription de la démarche dans le temps selon l'existant et les objectifs du projet Libérer le temps nécessaire pour permettre aux acteurs de s'impliquer dans la démarche
Co-construction du dispositif et des outils	Constitution d'un groupe de travail, composé par exemple d'élus, du DGS ou de membres de la direction générale, du responsable RH, de chefs de service, de représentants du personnel Association des chefs de service et des agents sur l'élaboration ou la mise à jour des fiches de poste Fixation d'une date de fin et d'un calendrier de travail Travail sur les outils Consultation des représentants du personnel avant les séances du comité technique

Points de vigilance	Propositions d'actions
Choix d'un scénario par la Direction et l'Autorité territoriale	Il est important de définir et de choisir le scénario (objectifs, bénéficiaires, calendrier) avant de passer à la finalisation des outils Pour faciliter la décision il est possible de faire une analyse multicritères
Mise en œuvre administrative	Rédaction d'une note technique et saisine du Comité technique sur le dispositif régime indemnitaire Rédaction d'un projet de délibération et décision de l'assemblée délibérante Rédaction des arrêtés
Prise en compte de l'expérience du premier exercice (un an après)	Réalisation d'un bilan Pointage des problèmes éventuels et correction du dispositif

7 - L'absence et ses répercussions sur le régime indemnitaire

7.1. La maladie

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit le régime applicable aux primes et indemnités des agents publics de l'Etat. Bien qu'il n'existe pas de dispositif semblable dans la FPT, les collectivités et établissement peuvent s'inspirer de ces dispositions. Il est à noter que le juge administratif n'a pas statué, sur la nécessité au regard du principe de parité, de ne pas moduler un régime indemnitaire pour cause de maladie de manière plus favorable que celle instituée par les dispositions applicables à la FPE.

Une réponse ministérielle fait état des interrogations sur ce point : « *S'agissant de l'éventuelle application d'une réglementation similaire aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, il convient de s'interroger sur sa compatibilité avec l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics locaux fixent les régimes indemnitaires de leurs agents dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. S'agissant des règles de maintien total ou partiel du versement des primes et des indemnités, elles devraient être définies, en conformité avec le principe constitutionnel de la libre administration des collectivités territoriales, dans le cadre d'une délibération de la collectivité, sous le contrôle du juge. Ainsi, compte tenu de ce qui précède, une expertise doit être menée, à laquelle seront associés les employeurs locaux, afin de juger de l'opportunité de traiter cette question par voie réglementaire.* » (QE n° **102370** JO A.N **05/07/2011).**

<table>
<tr><th>Situation de l'agent</th><th>Régime indemnitaire FPE</th></tr>
<tr><td>Congé de maladie ordinaire</td><td rowspan="3">Principe :
Maintien dans les proportions du traitement
(Décret n°2010-997 du 26 août 2010)

Limite (Circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011) :
Demeurent applicables les dispositions des régimes indemnitaires :
- dont les montants tiennent compte de la manière de servir de l'agent et/ou de l'atteinte de résultats ;
- qui rétribuent des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent ;
- qui sont représentatifs de frais ;
- qui sont liés à l'organisation du temps de travail.</td></tr>
<tr><td>Congé pour accident de service ou maladie professionnelle</td></tr>
<tr><td>Congé maternité, paternité, adoption</td></tr>
<tr><td>CLM/ CLD</td><td>Art. 37 alinéa 2 du décret n°86-442 du 14 mars 1986
« Au traitement ou au demi-traitement s'ajoutent les avantages familiaux et la totalité ou la moitié des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais. »</td></tr>
</table>

Afin de déterminer les possibilités de modulation, il convient de vérifier si le texte instituant une prime fixe ou non le régime applicable en cas d'absences. Ainsi, s'il s'agit d'une prime propre à la FPT, les collectivités et établissements publics doivent appliquer ces dispositions.

Aucune disposition du RIFSEEP ne semble fixer le sort de ce régime en cas d'absence.

Dans la mesure où le texte institutif des primes respectives perçues par un agent ne règle pas le sort de ses modalités de versement en cas d'absence pour maladie, il convient de se référer à la délibération prise par la collectivité.

- pour le **congé de maladie ordinaire**, dans le cas où une délibération maintient **expressément** le versement des primes concernées, le comptable est fondé à effectuer le versement du régime indemnitaire de l'agent. A défaut, il est fondé à en suspendre le versement.

- pour le **congé de longue maladie ou de longue durée**, le maintien des primes est exclu.

Par ailleurs, dans le cadre du régime indemnitaire de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) comportant une partie fixe et une partie variable, une circulaire ministérielle relative à ce dispositif pour la FPE précise que la part liée à l'atteinte des résultats n'a pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions. Ainsi, *« il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. » (Circulaire ministérielle BCRF 1031314C, 22 mars 2011)*. Un raisonnement analogue, semble, en toute hypothèse et, sous réserve du contrôle du juge, pouvoir être retenu dans le cadre du RIFSEEP.

Le tableau ci-après retrace, s'agissant de la FPT, les situations pour lesquelles le juge administratif s'est prononcé.

<table>
<tr><th rowspan="2">Situation de l'agent</th><th colspan="2">Régime indemnitaire FPT
Nature de la prime (QE n°71964 du 9 août 2005)</th></tr>
<tr><th>Indemnité liée à l'exercice des fonctions</th><th>Indemnité à caractère forfaitaire ou inséparable des sujétions découlant tant du statut que de la qualification professionnelle</th></tr>
<tr><td>Maladie</td><td>• Pas de droit au maintien - Suspension possible :

CE 14/06/1995, n°146301 – indemnité spéciale mensuelle de fonctions de la police municipale ;

CE, 11/09/2006, n° 252517 – IHTS/IFTS/ prime de rendement et de service / prime de travaux ;

CE, 30 décembre 2013, n°363480 - prime de fin d'année qui peuvent être versées en tenant compte du temps de travail effectif des agents concernés ;

CE 12/07/2006, n°274628 IAT/IFTS ;
CAA Versailles, 4/10/2012, n°10VE00617 - prime sur travaux – congé de maladie pour accident de service

• Maintien possible si « des circonstances particulières (…) paraissent le justifier »
CE 18/11/2011, n°344563</td><td>• Maintien
CE 26/05/1995 n°125327 – indemnité spéciale allouée aux médecins inspecteur de santé applicable aux médecins territoriaux</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Congé de maternité</td><td>Faculté laissée à l'appréciation de l'administration dans chaque circonstance d'espèce – CE, 22/02/2010, n°311290 - indemnité de sujétions</td><td rowspan="2">Défenseur des Droits : Délibération n° 2007-43 du 5 mars 2007 – « toute diminution de la rémunération … d'un agent public à raison de son congé de maternité constitue une discrimination à raison de l'état de grossesse. »</td></tr>
<tr><td>Défenseur des Droits : Délibération n° 2007-43 du 5 mars 2007 – « toute diminution de la rémunération … d'un agent public à raison de son congé de maternité constitue une discrimination à raison de l'état de grossesse. »</td></tr>
</table>

7.2 Les autres motifs d'absence

<table>
<tr><th rowspan="2">Situation de l'agent</th><th colspan="4">Régime indemnitaire FPT
Nature de la prime</th></tr>
<tr><th>Indemnité liée à l'exercice des fonctions</th><th>Indemnité à caractère forfaitaire</th><th>Indemnité représentative de frais</th><th>indemnité destinée à compenser des charges et des contraintes particulières</th></tr>
<tr><td>Décharge de service pour mandat syndical</td><td>Droit au maintien
du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat
CE n° 371257 du 11 février 2015 (CE, 27 juillet 2012, n°344801)</td><td colspan="3">Pas de droit au maintien des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service
CE n°344801 du 27 juillet 2012

CE n° 371257 du 11 février 2015</td></tr>
<tr><td>Suspension</td><td>Pas de droit au maintien
CE, 25/10/2002, n°237509</td><td colspan="3">Pas de droit au maintien
CAA Marseille, 16/11/2004, n°00MA01794 - le fonctionnaire ne conserve que les éléments de rémunération que l'article 20 de la loi n 83-634 du 13 juillet 1983 énumère et au nombre desquels ne figure aucune prime sans qu'il y ait lieu de distinguer, les primes liées au grade, lesquelles ne sont pas pour autant assimilées au traitement, de celles liées aux fonctions</td></tr>
<tr><td>Grève</td><td colspan="4">Pas de droit au maintien
La retenue porte sur l'ensemble de la rémunération: le traitement mais aussi les primes et indemnités.
Conseil d'Etat, 11 juillet 1973, n° 88921.</td></tr>
</table>

ANNEXES

ANNEXE 1

Montants de l'IFSE et du CIA établis pour la fonction publique d'Etat

Corps des administrateurs civils
(corps de référence des administrateurs territoriaux)

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
G1	49 980 €	8 820 €
G2	46 920 €	8 280 €
G3	42 330 €	7 470 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Administrateur général	4 900 €
Administrateur civil hors classe	4 600 €
Administrateur civil	4 150 €

Corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat - Services déconcentrés
(corps de référence des attachés territoriaux et secrétaires de mairie)

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
G1	36 210 €	6 390 €
G1 logé	22 310 €	6 390 €
G2	32 130 €	5 670 €
G2 logé	17 205 €	5 670 €
G3	25 500 €	4 500 €
G3 logé	14 320 €	4 500 €
G4	20 400 €	3 600 €
G4 logé	11 160 €	3 600 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Attaché d'administration hors classe et emplois fonctionnels	2 900 €
Attaché principal d'administration	2 500 €
Attaché d'administration	1 750 €

Corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer
Services déconcentrés
(corps de référence des rédacteurs, éducateurs des APS, animateurs)

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
G1	17 480 €	2 380 €
G1 logé	8 030 €	2 380 €
G2	16 015 €	2 185 €
G2 logé	7 220 €	2 185 €
G3	14 650 €	1 995 €
G3 logé	6 670 €	1 995 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1 550 €
Secrétaire administratif de classe supérieure	1 450 €
Secrétaire administratif de classe normale	1 350 €

Corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat
Services déconcentrés
(corps de référence des adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM
opérateurs des APS, adjoints d'animation)

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
G1	11 340 €	1 260 €
G1 logé	7 090 €	1 260 €
G2	10 800 €	1 200 €
G2 logé	6 750 €	1 200 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Adjoint administratif principal de 1re et de 2e classe et emploi fonctionnel	1 350 €
Adjoint administratif de 1re et de 2e classe	1 200 €

Corps des techniciens supérieurs du développement durable - Services déconcentrés (corps de référence des techniciens)

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
G1	11 880 €	1 620 €
G1 logé	7 370 €	1 620 €
G2	11 090 €	1 510 €
G2 logé	6 880 €	1 510 €
G3	10 300 €	1 400 €
G3 logé	6 390 €	1 400 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Technicien supérieur en chef du développement durable	1 550 €
Technicien supérieur principal du développement durable	1 450 €
Technicien supérieur du développement durable	1 350 €

Corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur - Services déconcentrés (corps de référence des assistants socio-éducatifs)

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
G1	11 970 €	1 630 €
G2	10 560 €	1 440 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Assistant principal de service social	1 100 €
Assistant	1 020 €

Corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat
Services déconcentrés
(corps de référence des conseillers socio-éducatifs)

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Montant maximal annuel du CIA
G1	19 480 €	3 440 €
G2	15 300 €	2 700 €

Grade	Montant minimal annuel de l'IFSE
Conseiller pour l'action sociale (emploi)	1 550 €
Conseiller technique de service social	1 400 €

ANNEXE 2

Modèle de délibération relative à la mise en place du RIFSEEP

Projet de délibération relatif à la mise en place du RIFSEEP

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu 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,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015-modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté……

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du Comité Technique en date du relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de créer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle

- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent

<u>Les bénéficiaires</u>

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et non titulaires de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont *(sélectionner les cadres d'emplois concernés dans la collectivité)* :

- Les administrateurs

- Les attachés
- Les secrétaires de mairie
- Les conseillers socio-éducatifs
- Les rédacteurs
- Les techniciens
- Les éducateurs des APS
- Les animateurs
- Les assistants socio-éducatifs
- Les adjoints administratifs
- Les agents sociaux
- Les ATSEM
- Les opérateurs des APS
- Les adjoints d'animation

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

L'IFSE (L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
    - ……
    - ……
    - ……
    - ……
    - ……
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
    - ……
    - ……
    - ……
    - ……
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
    - ……
    - ……
    - ……

Monsieur le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximum annuels.

GROUPES	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DE L'IFSE (EN €)
Administrateurs	
G1	
G2	
G3	
Attachés/Secrétaires de mairie	
G1	
G1 logé	
G2	
G2 logé	
G3	
G3 logé	
G4	
G4 logé	
Conseillers Socio-éducatifs	
G1	
G2	
Rédacteurs/Educateurs des APS/Animateurs	
G1	
G1 logé	
G2	
G2 logé	
G3	
G3 logé	
Techniciens	
G1	
G1 logé	
G2	
G2 logé	
G3	
G3 logé	

Assistants Socio-éducatifs	
G1	
G2	
Adjoints Administratifs/Agents Sociaux/ATSEM/Operateurs des APS/Adjoints d'animation	
G1	
G1 logé	
G2	
G2 logé	

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Monsieur le Maire propose de retenir les critères suivants :

- …….
- …….
- …….
- …….
- …….
- …….

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle:

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les ……. ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement.

Modalités de versement :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

Il pourra être suspendu en cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou de congé maternité ,paternité ou adoption ou après un délai de carence fixé à jours.
Ou

L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité et suspendu en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Le complément indemnitaire (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants:

- …….
- …….
- …….
- …….
- ……
- …….

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

GROUPES	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE (EN €)
Administrateurs	
G1	
G2	
G3	

GROUPES	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE (EN €)
Attachés/Secrétaires de mairie	
G1	
G1 logé	
G2	
G2 logé	
G3	
G3 logé	
G4	
G4 logé	
Conseillers Socio-éducatifs	
G1	
G2	
Rédacteurs/Educateurs des APS/Animateurs	
G1	
G1 logé	
G2	
G2 logé	
G3	
G3 logé	
Techniciens	
G1	
G1 logé	
G2	
G2 logé	
G3	
G3 logé	
Assistants Socio-Educatifs	
G1	
G2	

Adjoints Administratifs / Agents Sociaux / ATSEM / Operateurs des APS / Adjoints d'animation	
G1	
G1 logé	
G2	
G2 logé	
G3	
G3 logé	

Les montants maximum par groupe diffèrent pour les agents logés

Périodicité de versement du complément indemnitaire :

Le complément indemnitaire est versé (mensuellement – bi-annuellement ou annuellement).

Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

Il pourra être suspendu en cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou de congé maternité, paternité ou adoption ou après un délai de carence fixé à jours.

Ou

Le complément indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité et suspendu en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Après en avoir délibéré, le Conseil décide :

-d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus.

-d'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus.

-de prévoir la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

- de décider que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.

-que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

NOTE : Il est également possible d'introduire un article qui prévoit que la présente délibération abroge les dispositions contraires ou qui n'existent plus, contenues dans la délibération antérieure sur le régime indemnitaire.

ANNEXE 3

Imprimé de saisine du Comité technique

COMITE TECHNIQUE

MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE
MISE EN PLACE DU R.I.F.S.E.E.P.

Saisine à adresser à l'attention du Conseil statutaire 4 semaines avant la date du Comité technique avec l'intégralité des pièces demandées

Pièces à joindre à la saisine :

- Projet de délibération

Nom de la collectivité : _____

Contact : _____

Documents de gestion de personnel établis dans la collectivité :

Tableau des effectifs	☐ oui	☐ non
Organigramme	☐ oui	☐ non
Fiches de poste	☐ oui	☐ non
Compte-rendu de l'entretien professionnel	☐ oui	☐ non

Indiquer la périodicité de programmation de vos entretiens professionnels (évaluation annuelle des agents) (exemple : d'octobre à janvier) :

……

Commentaires :

……

……

……

Mise en œuvre du RIFSEEP : A compter du ……/……/……

Information des agents : ☐ oui ☐ non

Si oui, modalités .....
.....

Information des élus : ☐ oui ☐ non

Si oui, modalités .....
.....

LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE DOIVENT ETRE DEFINIES PRECISEMENT DANS LE PROJET DE DELIBERATION

Bénéficiaires :

Stagiaires : ☐ oui ☐ non

Titulaires : ☐ oui ☐ non

Contractuels de droit public (Le cas échéant les contractuels comptant ..... d'ancienneté) :
☐ oui ☐ non

Présentéisme :

Congés maladie *:*

En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale le maintien du Régime indemnitaire n'est pas possible. Cependant, l'assemblée délibérante peut en prévoir le versement durant certains congés, uniquement en maladie ordinaire.

(*Rappel : pendant les périodes de Congés Longue Maladie, Congés Grave Maladie et Congés Longue Durée le maintien des primes n'est pas autorisé, sauf si une délibération antérieure à juillet 2010 prévoyait expressément le maintien*)

Maintien intégral du montant du RI en **maladie ordinaire** ☐ oui ☐ non

Le versement suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ☐ oui ☐ non

Précisions :.....
.....
.....

Modalités de versement :

Annuellement ☐ Mensuellement ☐ Autre ☐ : ……

AVIS DU COMITE TECHNIQUE :

Observations :

Date : ___/___/_____

Cachet et signature de l'autorité territoriale :

ANNEXE 4

Modèle d'arrêté individuel d'attribution du R.I.F.S.E.E.P.

……, le ……. 2016

Arrêté du Maire/Président portant attribution d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à M……, ……*(grade)*

Le Maire/Président de…… *(collectivité/établissement public)*

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale modifié,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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

Vu l'arrêté du ……. pris pour l'application au corps des …….. des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié susvisé,

Vu l'avis favorable émis par le Comité technique du…….. sur les critères à définir pour le cadre d'emploi des ……,

Vu la délibération du Conseil municipal/d'administration du……. instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le cadre d'emplois des …….. à compter du ……,

Considérant les fonctions exercées, les sujétions, l'expertise, l'engagement professionnel de M……, ……(grade),

Vu le budget de…… *(collectivité/établissement public)*,

ARRETE

Article 1 : A compter du ……., il est alloué à M……., …… *(grade)*, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel constitué :

- d'une part principale liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- d'un complément indemnitaire facultatif lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent (CIA)

Article 2 : Le montant annuel de cette indemnité est de ……. euros pour l'IFSE.

Article 3 : Le complément indemnitaire facultatif lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent (CIA) n'est pas attribué. La définition du montant pourra être revue en fonction des résultats constatés lors de l'entretien professionnel.

Ou

Le complément indemnitaire facultatif lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent (CIA) est attribué. Le montant annuel de cette indemnité est de ……

Article 4 : L'indemnité prévue à l'article 1er sera versée à l'intéressé par fractions mensuelles/annuelles/autres

Article 5 : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé et une ampliation sera transmise :

- au Comptable de la collectivité,

Article 6 : Le Maire/Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe qu'en application des dispositions du décret n°65-29 du 11 janvier 1965 modifié le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Le Maire/Président,

Signature

Notifié le :
Signature de l'agent :