



Préambule

Le **R.I.F.S.E.E.P.** (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est le nouveau dispositif destiné à **simplifier et globaliser les régimes indemnitaires existants.**

Entré en vigueur progressivement depuis 2014 dans la Fonction Publique d'Etat, il devient applicable dans la Fonction Publique Territoriale.



Préambule

En l'absence de textes de mise en œuvre propres à la fonction publique territoriale (exemple circulaire propre à la FPT), certains éléments de cette présentation sont toujours en questionnement et donc **non définitifs**.



Préambule

Chaque structure publique territoriale **définira le régime indemnitaire le mieux adapté**

- à ses propres objectifs de rétribution du travail réalisé,
- à ses ressources (tant humaines que financières),
- à son organisation
- et sa culture interne.



Sommaire

- **Place du régime indemnitaire dans la rémunération**
- **Principes statutaires du régime indemnitaire**
- **Cadre législatif et réglementaire**
- **Un nouveau dispositif**
- **Les bénéficiaires**
- **Primes et indemnité cumulables avec le RIFSEEP**
- **IFSE : part liée aux fonctions, sujétions et expertise**
- **CIA : Complément Indemnitaire Annuel**
- **Informations diverses**
- **Procédure de mise en place du régime indemnitaire**
- **Outils mis à disposition des structures publiques territoriales**



Place du régime indemnitaire dans la rémunération

REMUNERATION GLOBALE

Eléments obligatoires

**Le traitement
indiciaire**

**Le Supplément
Familial de
Traitement (SFT)**

**Indemnité de
résidence**

**La Nouvelle
Bonification
Indiciaire (NBI)**

+

**Régime
Indemnitaire**

+

Eléments facultatifs

Avantages sociaux

Participation
mutuelle

Participation
prévoyance

Chèques
restaurants

CNAS...

...



Principes statutaires du régime indemnitaire

➤ Principe de libre administration

L'organe délibérant n'a pas l'obligation de mettre en place toutes les primes et l'autorité territoriale module les montants individuels.

➤ Principe de légalité

Aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée en l'absence d'un texte l'instituant expressément.

↳ Pas de prime « originale » (sans texte)

➤ Principe de parité

Le régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire d'Etat exerçant des fonctions équivalentes. (*équivalences par décret n°91-875 du 06/09/1991*)



Cadre législatif et réglementaire

- **Décret n°2014-513 du 20 mai 2014** portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.
- **Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014** relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- **Circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014** relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- **Arrêté du 27 août 2015** pris en application de l'article 5 du 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.



Un nouveau dispositif pour

➤ Simplifier et globaliser les régimes indemnitaires

L'objectif est de remplacer toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir et réduire ainsi le nombre de primes.

➤ Redonner du sens à la rémunération indemnitaire

- Valoriser l'exercice des fonctions
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience professionnelle



Les bénéficiaires

➤ Tous les agents à compter du 1^{er} janvier 2017

ATTENTION : A ce jour non applicable à la filière police municipale, aux sapeurs pompiers professionnels et aux professeurs et assistants d'enseignement artistique

➤ Depuis le 1^{er} janvier 2016, applicable :

- à la filière administrative
- à la filière animation
- aux opérateurs et éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- aux agents sociaux territoriaux
- aux ATSEM
- aux conseillers territoriaux socio-éducatifs
- aux assistants territoriaux socio-éducatifs



Les bénéficiaires

- **ATTENTION** : La P.F.R. (catégorie A) et l'IFRSTS (conseillers et assistants socio-éducatifs) sont supprimées depuis le 31 décembre 2015
- Possibilité de l'étendre aux contractuels (CDD, CDI)
- **Exclusion des vacataires, contrats de droit privé** (apprentis, CAE, emploi d'avenir..)



Primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP

➤ Le principe

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature (à savoir en lien avec les fonctions et la manière de servir).

L'IAT, l'IEMP, IFTS, PFR, PSR..... seront remplacées par le RIFSEEP.

➤ Les exceptions au régime d'exclusivité

- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- Indemnité 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



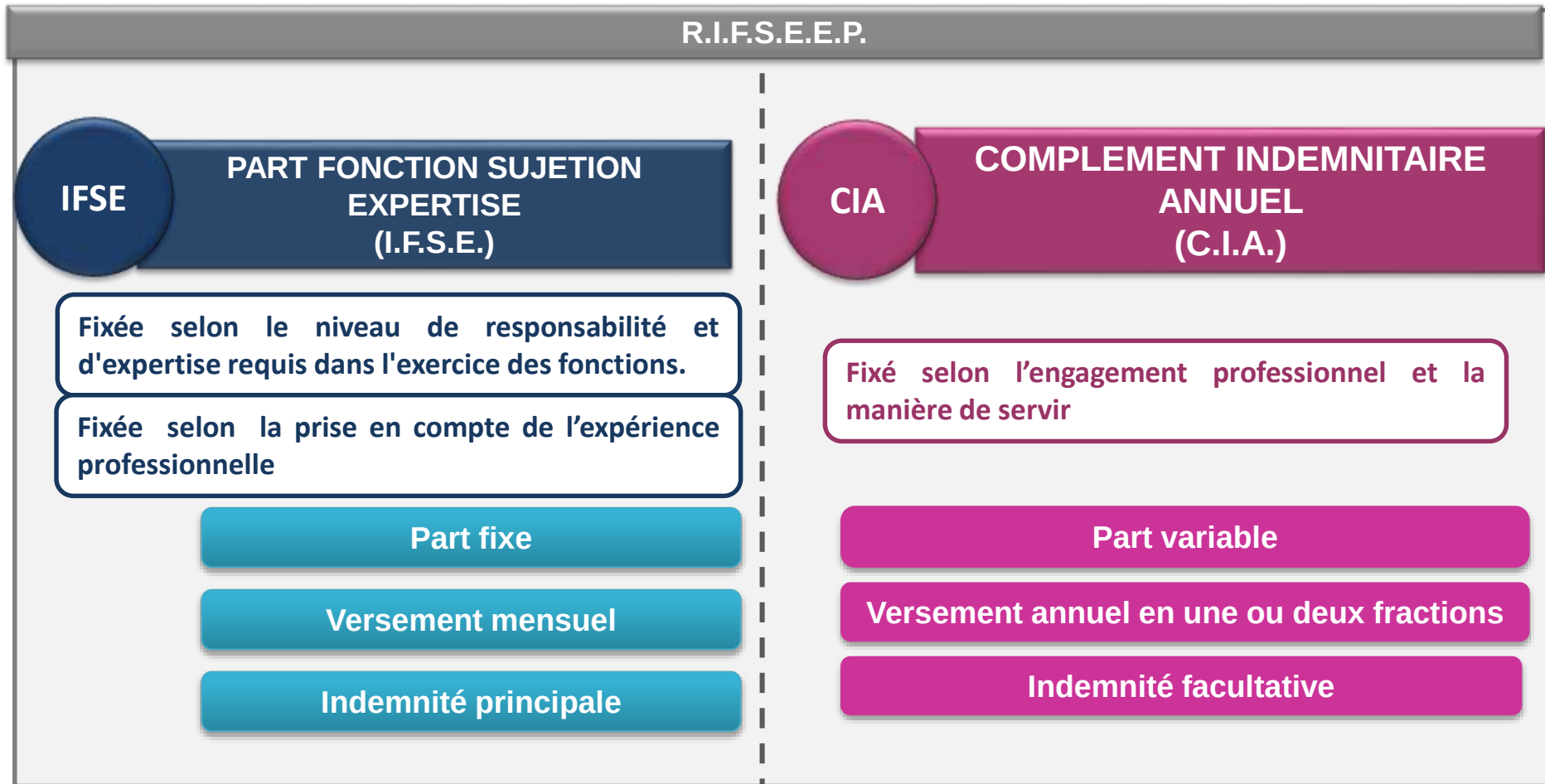
Primes et indemnité cumulables avec le RIFSEEP

- **Les exceptions au régime d'exclusivité**
 - Article 111 de la loi n°84-53 (avantages acquis)

- **Les éventuelles exceptions au régime d'exclusivité, en attente de confirmation**
 - Prime de performance collective
 - Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections
 - Primes de responsabilité des emplois administratifs de direction

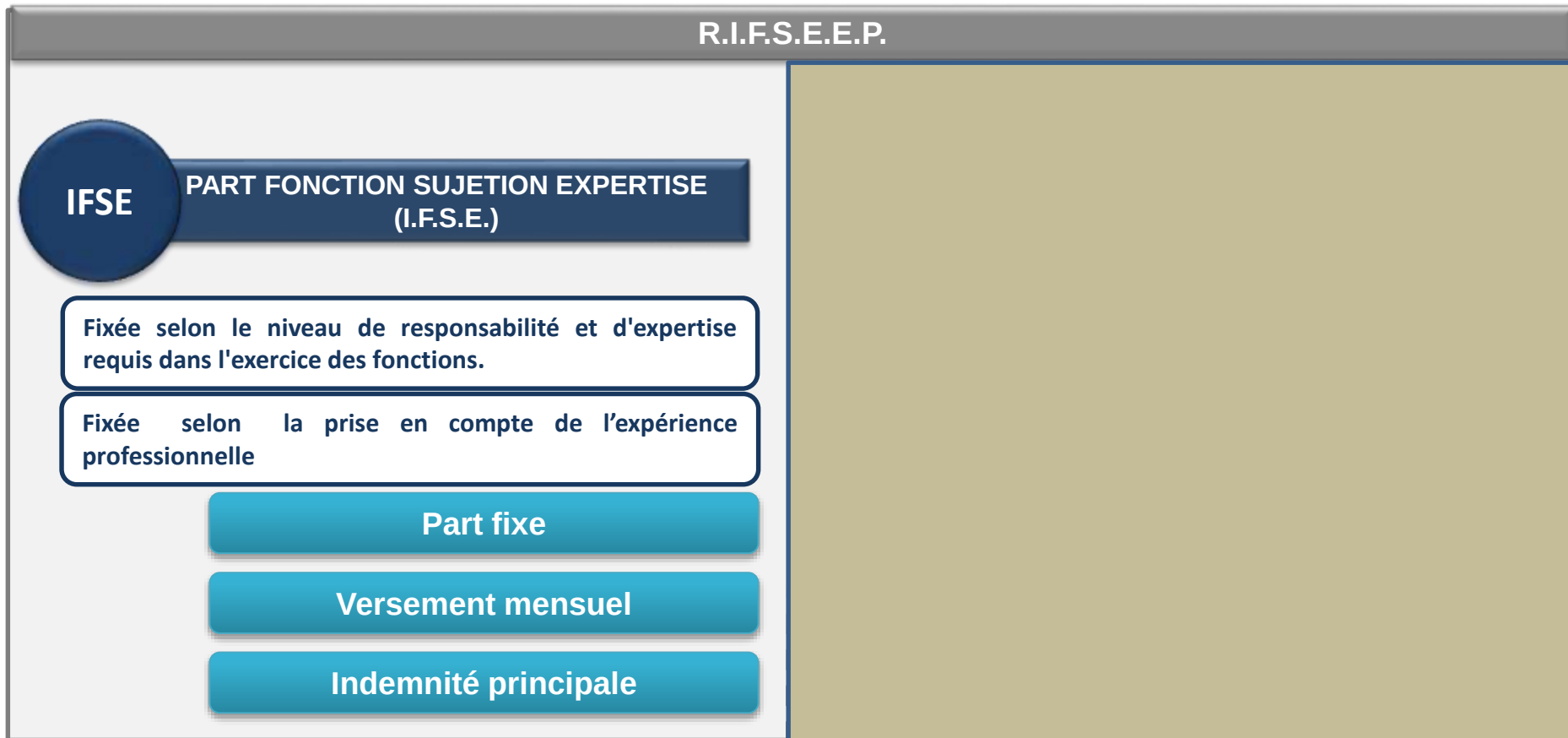


Un nouveau dispositif





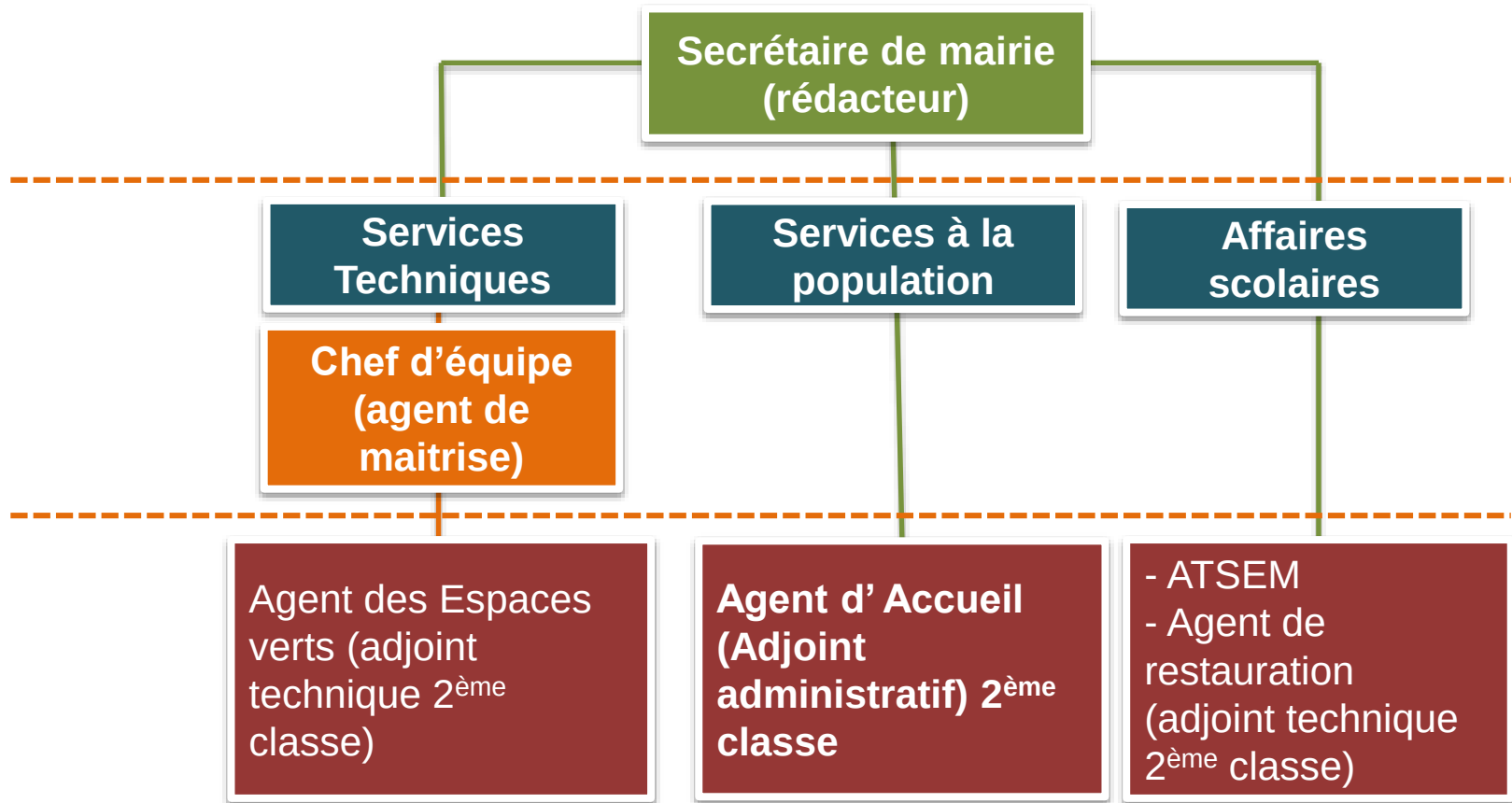
Un nouveau dispositif





part liée aux fonctions, sujétions et expertise

- Exemple d'organigramme
- Nécessité également d'établir des fiches de poste





: part liée aux fonctions, sujétions et expertise

- Fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions

Les fonctions occupées sur les postes de tous les fonctionnaires sont appréciées au regard des critères professionnels suivants (selon la circulaire) :

- 1° Niveau d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- 2° Niveau de technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel



part liée aux fonctions, sujétions et expertise

➤ Les critères professionnels

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
▪ Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ▪ Coordination d'une équipe ▪ Elaboration et de suivi de dossiers stratégiques ▪ Conduite de projet	▪ Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes	▪ Exercice de fonctions itinérantes ▪ Exposition physique ▪ Echanges fréquents avec des partenaires internes ou externes, ▪ Sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions
Exemples	Exemples	Exemples
Responsabilité d'encadrement Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination Responsabilité de projet...	Niveau d'expertise Maîtrise d'un logiciel Niveau de qualification Habitations règlementaires...	Fonction itinérante Relations internes Relations externes (administrés) Pénibilité physique Pénibilité mentale...



IFSE

part liée aux fonctions, sujétions et expertise

- Selon la catégorie d'emplois les critères précédents sont déclinés selon différents groupes de fonctions (nombre de groupe selon décret) :
 - pour la catégorie A : 4 groupes
 - pour la catégorie B : 3 groupes
 - pour la catégorie C : 2 groupes
- Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade
(mais le poste du fonctionnaire doit correspondre à son grade).
- Les groupes réunissent, par catégories hiérarchiques, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quelque soit le grade et la filière des fonctionnaires (fonctions = poste)

Exemples pour la catégorie C :

groupe C1 : chef d'équipe, fonction opérationnelle spécialisée...

groupe C2 : agent d'accueil, fonction opérationnelle...



part liée aux fonctions, sujétions et expertise

- Les groupes supérieurs (exemple C1, B1, A1) sont réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

exemple pour la catégorie B

*groupe **B1** : chef de service*

groupe B2 : adjoint au chef de service

groupe B3 : expertise

- Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation (exemple : travail de nuit) ne peuvent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions dans chaque groupe.



- 2- La méthode analytique ou "critérielle" qui se base sur des critères déterminés et validés par l'assemblée délibérante.



part liée aux fonctions, sujétions et expertise

- Méthode et outils de hiérarchisation des postes : 2 méthodes possibles

1- La méthode globale ou hiérarchisation par comparaison

Evaluation des emplois les uns par rapport aux autres en partant uniquement de leur intitulé pour obtenir une liste hiérarchique des postes.
Comparaison des postes, pris dans leur globalité, sans entrer dans le détail des missions.

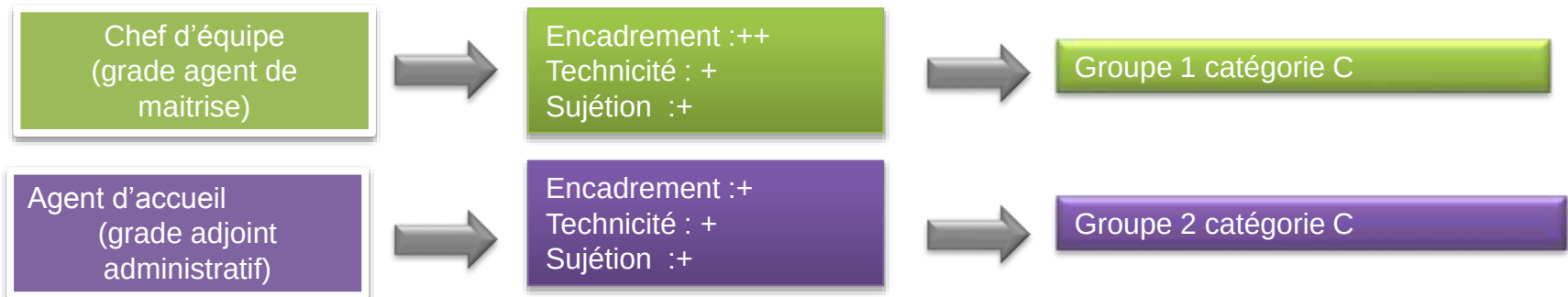
➤ Avantage : simple

➤ Inconvénient : classement intuitif et non objectif,
qui est influencé par la hiérarchie actuelle des salaires

➤ Exemple :



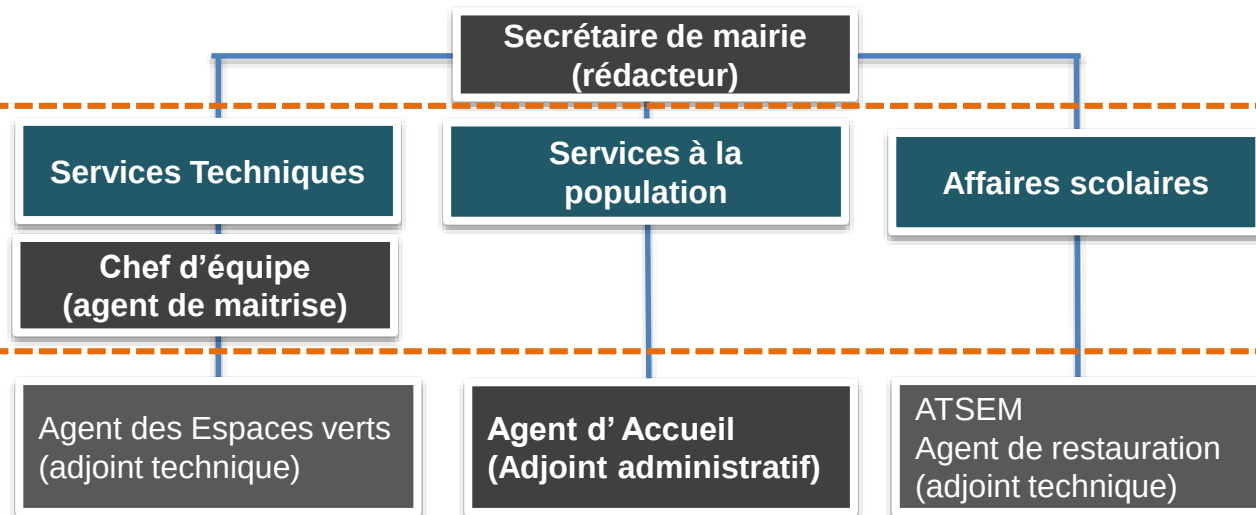
part liée aux fonctions, sujétions et expertise



Groupe B 1

Groupe C1

Groupe C2





part liée aux fonctions, sujétions et expertise

➤ Méthode et outils de hiérarchisation des postes : 2 méthodes possibles

2- La méthode analytique ou "critérielle" qui se base sur des critères déterminés et validés par l'assemblée délibérante.

Les choix des critères répondent aux 3 critères définis dans le décret (encadrement, technicité, sujétions).

Après sélection et validation, chaque poste est analysé et se voit attribuer des points par critère.

➤ **Avantage** : garantit la transparence d'attribution des primes auprès de tous les agents, plus objectif et transparent

➤ **Inconvénient** : « complexité » du processus

➤ **Exemple** :



part liée aux fonctions, sujétions et expertise

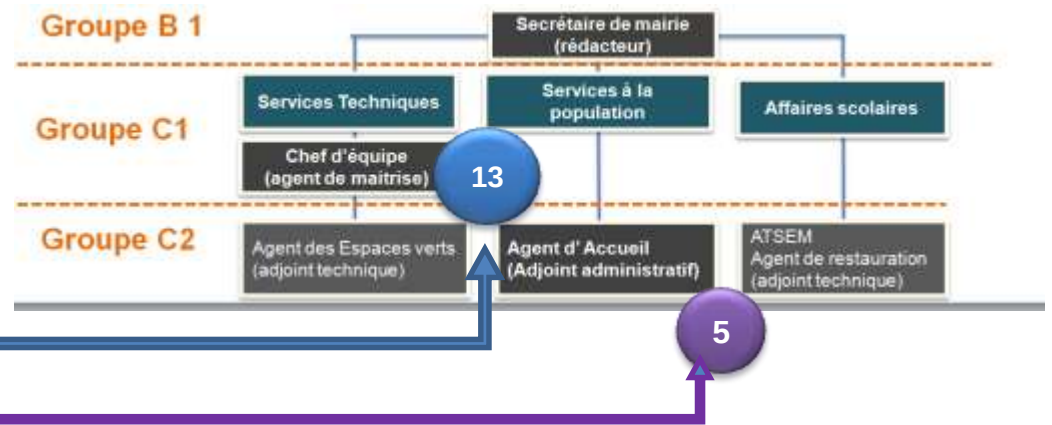
2- La méthode analytique ou "critérielle" qui se base sur des critères déterminés et validés par l'assemblée délibérante.

Fonctions, sujétions, expertise	Description	Critères	Pondération	Score	Total
Fonctions, sujétions, expertise	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
Fonctions, sujétions, expertise	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
Fonctions, sujétions, expertise	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10
	Responsabilité	Responsabilité	10	10	10



Chef d'équipe = 13 points

Agent d'accueil = 5 points



Nombre de points

LE R.I.F.S.E.E.P.

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique)	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)	Elus	Administrés	Partenaires extérieurs	
	3		1	1	1	
	Risque d'agression physique		Fréquent	Ponctuel	Rare	
	3		3	2	1	
	Risque d'agression verbale		Fréquent	Ponctuel	Rare	
	3		3	2	1	
	Exposition aux risques de contagion(s)		Fréquent	Ponctuel	Rare	
	3		3	2	1	
	Risque de blessure		Très grave	Grave	Légère	
	3		3	2	1	
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	Oui	Non		
	1		1	0		
	Variabilité des horaires		Fréquente	Ponctuelle	Rare	Sans objet
	3		3	2	1	0
	Contraintes météorologiques		Fortes	Faibles	Sans objet	
	2		2	1	0	
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	Oui	Non		
	1		1	0		
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école, ...)	Récurrente	Ponctuelle	Rare	
	2		2	1	0	
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	Elevé	Modéré	Faible	Sans objet
	3		3	2	1	0
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	Elevé	Modéré	Faible	
	3		3	2	1	
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail	Oui	Non		
	1		1	0		
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/la nuit	Oui	Non		
	1		1	0		
	Gestion de l'éconamat (stock, par automobile...	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.	Oui	Non		
	1		1	0		
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	Direct	Indirect		
	3		2	1		



LE R.I.F.S.E.E.P.

Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)	Expertise	Maîtrise			
	2		2	1			
	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Arbitrage/ décision	Conseil/ interprétation	Exécution		
	3		3	2	1		
	Champ d'application / polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	Polymétier/ polysectoriel	Monométier/ monosectoriel			
	2		2	1			
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	I (bac + 5 et plus)	II (bac + 3 ou 4)	III (bac + 2)	IV (bac ou équivalent)	V (CAP ou BEP)
	5		5	4	3	2	1
	Habilitation / certification	Le poste nécessite t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)	Oui	Non			
	1		1	0			
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	Large	Encadrée	Restreinte		
	3		3	2	1		
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.	Oui	Non			
	1		1	0			
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)	Oui	Non			
	1		1	0			
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)	Indispensable	Nécessaire	Encouragée		
	3		3	2	1		



part liée aux fonctions, sujétions et expertise

➤ **Fixé selon la prise en compte de l'expérience professionnelle**

Il s'agit de la connaissance acquise par la pratique :

- acquisition volontaire de compétences
- élargissement des compétences
- approfondissements des savoirs et consolidation des connaissances pratiques

L'expérience est différente de l'ancienneté
(qui se matérialise par l'avancement d'échelon)

et différente aussi de l'engagement et manière de servir
(valorisée au moyen du CIA).



part liée aux fonctions, sujétions et expertise

➤ Réexamen de la part IFSE

- En cas de changement de fonction au sein d'un groupe de fonctions
- En cas de changement de fonctions et de groupes de fonctions
- Au bout de 2 ans, et **maximum 4 ans** en absence de changements de fonctions et au vu de l'expérience acquise
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion
- Augmentation de la charge de travail, élargissement du champ de compétences

La réexamen (différent de revalorisation) pourrait être discuté au moment de l'entretien professionnel annuel.



Un nouveau dispositif





CIA

Complément Indemnitaire Annuel

- **Fixé selon l'engagement professionnel et la manière de servir**
- **Critères du CIA = critères de l'entretien professionnel annuel qui évalue la manière de servir**

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel (décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014) :

- 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.



CIA

Complément Indemnitaire Annuel

- Le CIA **n'est pas reconductible automatiquement**, il est modulé en fonction des résultats de l'entretien professionnel annuel.
- La circulaire préconise que le montant du CIA n'excède pas :
 - 10% du plafond global du RIFSEEP pour catégorie C
 - 12% du plafond global du RIFSEEP pour catégorie B
 - 15% du plafond global du RIFSEEP pour catégorie A



Informations diverses

➤ A chaque groupe correspond un plafond annuel de versement.

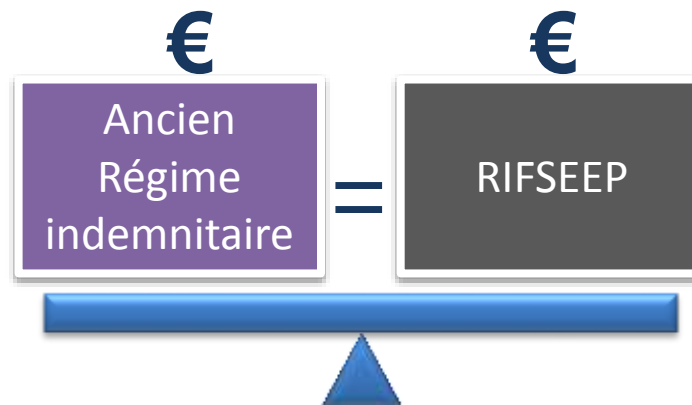
Catégorie	Groupe	Plafonds IFSE €	Plafonds CIA €	Plafonds total €
A Exemple Attaché	Groupe 1	36 210	6 390	42 600
	Groupe 2	32 130	6 670	37 800
	Groupe 3	25 500	4500	30 000
	Groupe 4	20 400	3 600	24 000
B Exemple Rédacteur	Groupe 1	17 480	2 380	19 860
	Groupe 2	16 015	2 185	18 200
	Groupe 3	14 650	1 995	16 645
C Exemple Adjoint administratif	Groupe 1	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	10 800	1 200	12 000

➤ Les montants sont minorés quand l'agent est logé pour nécessité de service.



Informations diverses

- **Maintien à titre individuel** du montant indemnitaire **antérieur**, jusqu'au changement de fonctions





Informations diverses

➤ RIFSEEP et congés À spécifier dans la délibération

Décret n°2010-997 du 26/08/2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat : le RI suivra le sort du traitement en cas de MO, congés annuels, congé pour accident de service, congé pour maladie professionnelle, congé pour maternité ou adoption, congé de paternité.

Suspension en cas CLM, CLD, CGM11

➤ À spécifier aussi dans la délibération : Questions du temps partiel, ouverture aux contractuels...



Procédure de mise en place du régime indemnitaire

1

Lancement

- Recueil de la volonté politique et des objectifs recherchés
- Création d'un comité de pilotage avec désignation d'un pilote
- Information du personnel et de ses représentants

2

Diagnostic

- Etat des lieux des délibérations
- Etat des lieux des primes et montants versés par agents
- Etat des lieux de la NBI
- Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages en vigueur

3

Elaboration ou mise à jour des outils

- Tableau des effectifs
- Organigramme
- Fiches de postes
- Dispositif et support de l'entretien professionnel

4

Détermination du régime indemnitaire

- Définition des critères, classification des postes dans groupes de fonctions, détermination des montants par groupe..
- Validation par comité de pilotage
- Validation politique
- Information du personnel et ses représentants

5

Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire

- Présentation du projet au Comité Technique
- Vote de la délibération par l'assemblée délibérante
- Information du personnel
- Prise des arrêtés individuels



Outils mis à votre disposition sur notre site...

- Le diaporama présenté
- Le livret qui vous a été remis
- Modèles :
 - délibération
 - arrêté individuel
- A venir (fin juin) :
 - Un support méthodologique pour la mise en place des groupes de fonctions (méthode globale ou cotation)
 - Une foire aux questions



Informations sur l'actualité statutaire



- Nous vous invitons à un P'tit Déj sur les thèmes suivants :

Application du P.P.C.R.

(protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique)

- La création d'un cadencement unique d'avancement d'échelon
- La refonte des grilles indiciaires avec la revalorisation des indices bruts (I.B.) et des indices majorés (I.M.)
- La réorganisation des carrières
- Mesure dite du transfert « primes-points »

***Au Centre de Gestion
le jeudi 30 juin 2016 à 9 heures...***



MERCI DE VOTRE ATTENTION

**Votre Centre de Gestion
reste à votre disposition**

