

ANNEXE 5

Mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel RIFSEEP

- **Cadre juridique du RIFSEEP :**

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la suppression de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), avec mise en œuvre progressive d'un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat, devant être ensuite transposé dans la fonction publique territoriale.

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a ainsi été modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 pour prendre en compte ce nouveau régime, dans le respect des deux principes appliqués au régime indemnitaire des collectivités territoriales : le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'Etat (FPE), et le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, qui se traduit par le fait que les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'Etat. Les équivalences entre corps de la FPE et cadres d'emplois de la FPT sont prévues par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

- **Principes de base du RIFSEEP**

Le RIFSEEP est composé de 2 parts :

1. Part « IFSE » (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), relative au poste occupé ;
2. Part « CIA » (Complément indemnitaire annuel), déterminée en fonction des résultats de l'entretien professionnel.

Les montants plafonds pour chaque part, et au regard de chaque cadre d'emplois, sont fixés par le biais d'arrêtés-cadres pour la FPE, transposés progressivement à la FPT.

Ces montants plafond doivent être fixés, au sein de chaque collectivité, par groupe de fonctions et non par cadre d'emplois, au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° 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.

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précité précise que : « *Lorsque les services de l'Etat 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'Etat* ».

Ainsi, il existe une obligation pour chaque collectivité de fixer les montants plafond inhérents à chacune de ces parts (IFSE et CIA). Elle ne peut décider d'instaurer la seule IFSE.

Si l'instauration du CIA est donc obligatoire, son versement demeure facultatif. L'employeur territorial peut décider de moduler le versement du CIA, entre 0 et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions dans la délibération instaurant le RIFSEEP, en fonction des résultats de l'entretien professionnel de l'agent.

Ce nouveau régime indemnitaire, tout comme la PFR, a vocation à remplacer l'ensemble des primes versées jusqu'alors. Ainsi, un grand nombre d'indemnités ne sont plus cumulables avec le RIFSEEP. Etant de même nature, elles sont intégrées dans la part IFSE (Cf : Arrêté du 27 août 2015).

- **Principales étapes de mise en place du RIFSEEP**

1. Réalisation d'un état des lieux des effectifs et des fiches de postes,
2. Création des groupes de fonction pour chaque cadre d'emploi ; ce qui revient à effectuer une cotation des postes en fonction des critères professionnels suivants:
 - Fonctions d'encadrement, de pilotage, de coordination ou de conception,
 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire,
 - Sujétions particulières ou degré d'exposition ;
3. Saisine du comité technique pour avis sur les grandes orientations de la nouvelle politique indemnitaire et les critères de répartition choisis ;
4. Vote d'une délibération de l'assemblée délibérante pour :
 - acter le passage au RIFSEEP, en indiquer les grands principes ;
 - fixer les montants plafonds inhérents à chaque groupe de fonctions inclus dans chaque cadre d'emplois pour la part IFSE ET CIA ;
5. Information du personnel ;
6. Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale.

- **Documents utiles :**

Pour de plus amples informations, la Direction Générale des Collectivités Locales met à disposition des collectivités divers documents d'informations dont une foire aux questions et un calendrier de mise en oeuvre régulièrement actualisés, à l'adresse suivante :

<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/mise-oeuvre-dans-collectivites-territoriales-regime-indemnitaires-tenant-compte-des-fonctions-des>

- **Références normatives :**

- 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 FPE ;
- Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret du 20 mai 2014 ;