

M4S2 : Le nouveau régime indemnitaire

Intervenant : Alexis Bouchet - FNCDG

Le nouveau régime indemnitaire est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, l'IFSE qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle
- La deuxième partie du RIFSEEP est le complément indemnitaire annuel, le CIA, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces deux indemnités sont cumulatives, mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

L'IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires.

Pour déterminer le socle indemnitaire alloué à chaque agent, dans le cadre de l'IFSE, les fonctions occupées par les agents sont réparties dans des groupes.

Les différents groupes sont constitués au regard de trois critères professionnels :

Le 1^{er} critère : les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Le 2^{ème} critère : la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Le 3^{ème} critère : les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque corps ou cadre d'emplois.

Le nombre de groupes est toutefois limité pour favoriser la lisibilité du dispositif.

Chaque emploi de la collectivité devra être classé dans un groupe. Une fois les groupes fixés, l'autorité territoriale répartit les agents au sein de ceux-ci et définit les montants individuels.

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel, et son montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- et en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le complément indemnitaire, seconde prime intégrée au RIFSEEP, est facultatif.

Il permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, appréciés notamment au moment de l'entretien annuel.

Doivent par exemple être évalués :

- la valeur professionnelle de l'agent
- son investissement personnel
- son sens du service public
- sa contribution au collectif de travail
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste.

Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fractions.

Les attributions individuelles du CIA sont comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Le montant attribué n'a pas vocation à être reconduit automatiquement chaque année.

Chaque cadre d'emplois bénéficie du nouveau régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence à l'État.

Le RIFSEEP s'applique aux administrateurs territoriaux depuis juillet 2015. Depuis le 1^{er} janvier 2016, de nouveaux cadres d'emplois sont couverts par le RIFSEEP notamment les attachés, les rédacteurs, les adjoints administratifs, les ATSEM, les animateurs, les techniciens, les secrétaires de mairie.

Les cadres d'emplois entrent progressivement dans le champ d'application du RIFSEEP par étapes jusqu'en 2019, notamment pour les cadres d'emplois des sages-femmes, des infirmiers, des techniciens paramédicaux, des professeurs d'enseignement artistique.

L'assemblée délibérante ne peut pas délibérer sur les cadres d'emplois tant que les arrêtés ministériels ne sont pas parus.

Dans l'attente des arrêtés, le régime indemnitaire antérieur peut continuer de subsister en vertu des délibérations existantes.

Si la collectivité souhaite instaurer un régime indemnitaire, la délibération doit préciser :

- La nature de l'indemnité instituée : IFSE et éventuellement CIA
- Les emplois bénéficiaires : les cadres d'emplois ou grades concernés et leur statut
- Les montants plafonds (entre 0 euro et les montants maximum fixés par les textes réglementaires)
- La périodicité de versement du RIFSEEP
- La proratisation en fonction du temps de travail de l'agent
- Les critères d'attribution de l'IFSE et la classification en groupes par cadre d'emplois.

La délibération fixe également l'objet, les critères de réexamen des montants et la périodicité de ces réexamens.

Pour que le RIFSEEP soit applicable au sein de chaque collectivité, une consultation préalable du comité technique doit être organisée : il est saisi pour avis pour la détermination des groupes de fonctions, des critères liés à l'exercice des fonctions, à l'expérience, à l'expertise, à l'engagement professionnel, à la manière de servir. Le comité technique rend également un avis sur la détermination des critères de modulation, les plafonds, les périodes et les conditions de réexamen.

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature c'est-à-dire lié aux fonctions et à la manière de servir. Il a vocation à se substituer aux autres primes. Toutefois, certaines d'entre elles restent cumulables avec l'IFSE et le CIA, notamment le remboursement des frais de déplacement, les dispositifs d'intéressement collectif et les primes annuelles prévues à l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, à savoir les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération. Cette expression renvoie aux primes gratifications à appellations diverses (treizième mois, prime de fin d'année, prime de départ en vacances...).