

Questions les plus fréquemment posées sur le RIFSEEP.

Une collectivité qui n'est pas encore passée au RIFSEEP peut-elle néanmoins modifier le régime indemnitaire des agents ?

Si la délibération fixant le régime indemnitaire prévoyait une modulation par arrêté, la collectivité peut continuer à faire évoluer individuellement le régime des agents par arrêté. Toutefois, le passage au RIFSEEP s'impose pour les cadres d'emplois déjà éligibles (ex : adjoints administratifs) ; pour les autres (ex : adjoints techniques), une délibération est toujours possible. Cependant, le RIFSEEP devra être opérant au 1er janvier 2017 et il convient d'anticiper cette modification.

Une collectivité peut-elle, dès à présent, délibérer pour l'ensemble des cadres d'emplois de la collectivité afin qu'ils bénéficient du RIFSEEP ?

Tous les arrêtés ministériels concernant les filières n'ont pas été adoptés ; la méthode consiste plutôt à préparer le passage au RIFSEEP pour toutes les filières de la collectivité et attendre la parution de l'ensemble des arrêtés (sur l'année 2016) pour le passage en comité technique et la délibération prise par l'assemblée délibérante. Dans certaines collectivités, des délibérations ont été prises même pour les agents relevant d'un cadre d'emplois non concerné. Les délibérations et arrêtés doivent bien prévoir l'application des mêmes critères et indiquer que le régime indemnitaire sera versé, à partir des critères définis mais via les primes actuelles. La transposition vers l'IFSE et le CIA sera obligatoire dès que le cadre d'emplois sera concerné.

Le montant perçu individuellement par chaque agent au titre du régime indemnitaire précédent doit-il être maintenu ?

Article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 : « Lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3. » Circulaire du 5 décembre 2014 : « En second lieu, l'article 6 garantit aux personnels le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Les primes et indemnités concernées sont celles susceptibles d'être versées au fonctionnaire au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de sa manière de servir. » Pour autant, l'application de ces dispositions reste hypothétique dans la FPT, puisque le principe de libre administration s'opposerait à sa transposition automatique. Ainsi, les interprétations de la réglementation sont variables, du mode indicatif au mode conditionnel.

Pour le CIG de la Grande Couronne, « Dans la fonction publique de l'État est garanti « le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, (...) au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».

Toutefois, compte tenu du principe de libre administration, cette disposition ne s'applique pas au sein de la fonction publique territoriale. Les collectivités choisissent de maintenir ou non le régime indemnitaire perçu par leurs agents.»

Pour un autre CDG, il existe un droit au maintien du montant individuel lors de la mise en place de l'IFSE. Lors de la première application des dispositions du décret n°2014-513 du 20/05/2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat – GIPA -, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury, les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'I.F.S.E...), est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

Les dispositions de la clause de sauvegarde sur le montant perçu à titre individuel dans le cadre du régime indemnitaire précédent ne semblent applicables obligatoirement qu'aux agents de l'Etat ; les collectivités ont la faculté de maintenir le montant individuel ou non.

Ainsi, sur un plan réglementaire, rien n'est véritablement tranché et la validité des délibérations adoptées par les assemblées locales restera, le cas échéant, conditionnée au contrôle du juge administratif. Il serait pour le moins singulier qu'une réforme ayant notamment pour objectif d'apporter des garanties aux fonctionnaires, notamment en limitant la part fondée sur la manière de servir ne s'étende pas sur ce point à la FPT. Il est vrai que le doute subsiste et qu'à ce jour, aucune circulaire ni aucune réponse ministérielle ne donnent de certitudes.

Par ailleurs, sur un plan GRH, il n'est pas nécessairement aisé de réduire des montants individuels lors du déploiement du RIFSEEP, alors que le nouveau dispositif ouvre de larges perspectives.

L'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) est-elle obligatoire? Et le complément individuel annuel (CIA) ? Peut-il être versé mensuellement ?

Si aucun régime indemnitaire n'existait dans la collectivité ou pour certains cadres d'emplois, la mise en œuvre du RIFSEEP ne s'impose pas.

La seule part obligatoire en cas de mise en place est l'IFSE ; le principe est que son versement est mensuel mais la collectivité peut y déroger, la périodicité doit être précisée dans la délibération. Le CIA n'a pas de caractère obligatoire ni dans le principe ni d'une année sur l'autre, le principe est que son versement est annuel mais la collectivité peut y déroger, la périodicité doit être précisée dans la délibération.

La répartition entre la part IFSE (fixe) et CIA (variable) attribuée aux agents est-elle librement fixée par l'assemblée délibérante ?

La circulaire du 5 décembre 2014 préconise pour la FPE 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.

Il est important de souligner que l'article 84 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit désormais que les organes délibérants

des collectivités pourront rédiger leur délibération « RIFSEEP » de façon à respecter l'enveloppe plafond résultant de l'addition du montant plafond de la part IFSE et CI(A) et qu'ils pourront, en fonction des critères définis dans leur délibération, librement répartir l'importance de la part CI(A) et IFSE.

Aussi les préconisations de la circulaire RIFSEEP de la FPE stipulant que le montant maximal CI(A) n'excède pas : 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie A ; 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie B et 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie C, ne s'imposent pas à la fonction publique territoriale.

La répartition entre IFSE et CIA est laissée au choix de l'organe délibérant dans la limite de la somme des plafonds de chacun.

ex : les plafonds réglementaires pour un adjoint administratif groupe 2 non logé sont de 10 800€ pour l'IFSE et 1 200€ pour le CIA => le RIFSEEP peut varier entre IFSE et CIA dans la limite de 12 000 €.

Toutefois, la mise en place du RIFSEEP ne peut pas comporter uniquement du CIA, un minimum d'attribution d'IFSE est requis.

Peut-on créer des sous-groupes de fonctions ?

Les CDG préconisent de ne pas faire une « usine à gaz », avec des sous-groupes de fonctions, ce qui serait bloquant à l'utilisation. Il n'est pas possible de tout prévoir (les planchers et plafonds sont là pour ça). Il est conseillé aux collectivités d'être pragmatiques et de créer un groupe « autres fonctions » par catégorie hiérarchique qui permettra toujours d'attribuer du régime indemnitaire sans devoir reprendre une délibération.

Dans le cadre de la partie IFSE du RIFSEEP, est-il possible de faire une distinction entre les agents au sein d'un même groupe de fonctions ?

Il est possible de faire une distinction entre les agents du même groupe car le groupe de fonctions ne sert qu'à la détermination des plafonds ; ainsi, les fonctions exercées individuellement et/ou l'expérience professionnelle peuvent amener des agents du même groupe à bénéficier de montants d'IFSE différents.

Peut-on créer plus de groupes par catégorie que ne le prévoit le décret pour la fonction publique d'Etat ?

Il est possible de créer plus de groupes par cadres d'emplois, en respectant la graduation des plafonds par groupe, dans la limite du plafond du groupe « terminal » des agents de l'Etat.

Les montants précisés dans le modèle de délibération sont-ils des forfaits ? des plafonds maximum ?

Les montants précisés dans le modèle de délibération sont des plafonds maximum ; l'organe délibérant peut prévoir des plafonds inférieurs à ceux-ci ; l'autorité territoriale peut attribuer individuellement un montant inférieur dans la limite du montant plafond prévu par délibération.

Quelle forme prend l'attribution individuelle dans la limite des plafonds ? Faut-il prévoir des minimums ?

L'attribution individuelle, dans la limite des plafonds, se fait par arrêté de l'autorité territoriale. Contrairement aux dispositions applicables à l'Etat, il n'est pas obligatoire de prévoir des minimums dans la délibération.

Est-il possible de moduler le RIFSEEP en fonction de l'absence des agents ?

Aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires. Les sanctions disciplinaires sont exhaustivement énumérées à l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La suppression d'une indemnité ne peut donc légalement pas constituer une sanction. Néanmoins, pour évaluer la valeur professionnelle de l'agent, et pour déterminer le montant du CIA, il peut notamment être tenu compte de comportements sanctionnés disciplinairement, parmi d'autres éléments. Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux. L'organe délibérant peut décider de suspendre le versement du régime indemnitaire en cas d'absence de l'agent notamment dans les cas suivants :

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé pour maladie professionnelle
- Congé pour accident de service
- Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption
- Congé bonifié
- La suspension de fonctions
- Journée de grève.

La suspension du versement du régime indemnitaire doit être prévue expressément dans la délibération.

L'IFSE étant liée à l'exercice des fonctions, des modulations fondées sur l'absentéisme ou des sujétions particulières sont possibles.

L'IFSE, compte tenu de sa nature, ne peut être liée à la manière de servir.

Le CIA étant lié à la manière de servir, des modulations sont possibles.

Il est possible d'attribuer un taux variant entre 0 et 100 % et ne pas reconduire le CIA d'une année à l'autre.

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 (CE, 11 juin 1993, n°105576).