

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) :

GÉNÉRALITÉS :

Le **RIFSEEP** est un nouveau régime indemnitaire introduit par le décret n°2014-513 du 22 mai 2014. Il a vocation à se substituer à l'ensemble des régimes indemnitaires existants à ce jour (PFR, IAT, IEMP...).

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991. Un nouveau décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel, par le gouvernement.

Le RIFSEEP se compose de 2 parties :

- **l'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise**, est une part fixe déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste,
- **le CIA, Complément Indemnitaire Annuel**
- La première partie, versée mensuellement (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise / **IFSE**) est essentiellement basée sur les fonctions, déterminée par des critères, mais elle doit également prendre en compte l'expérience professionnelle. Ainsi cette indemnité repose à la fois sur le poste attribué à l'agent et sur l'agent lui-même.
- La seconde partie, versée annuellement (Complément Indemnitaire Annuel) / **CIA**) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Elle est en lien direct avec l'évaluation professionnelle. Et constitue un élément facultatif du RIFSEEP (dans le sens où son montant peut être égal à 0).

Remarques FO :

La définition même du RIFSEEP pose problème, et notamment pour ce qui constitue le « complément indemnitaire annuel ». Celui-ci doit prendre en compte à la fois l'engagement professionnel **ET** la manière de servir. Cependant, il est difficile de différencier l'un de l'autre, sauf à penser que l'engagement professionnel peut se traduire par l'implication du fonctionnaire dans ses fonctions, et la seconde, sa « servilité » envers l'autorité territoriale.

Fixation du montant de la partie mensuelle du RIFSEEP :

L'article 2 du décret indique que cette partie est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis pour l'exercice des fonctions.

Les agents seront donc classés en 3 types de fonctions : **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.**

- Pour chaque corps de l'Etat, un arrêté fixe le nombre de groupes des fonctions. Les montants minimaux et maximaux de la partie fixe du RIFSEEP sont liés à l'appartenance à ces groupes de fonctions. Technicité, expertise, expérience ou qualification requise pour l'exercice des fonctions.
- Les sujétions particulières ou degrés d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.

Remarques FO :

Une véritable « **USINE A GAZ** ». Nous allons devoir nous référer aux arrêtés des corps homologues pour connaître les possibilités de classement des agents dans les différents groupes. Dans le cas de négociations sur la mise en place du RIFSEEP, les organigrammes et les fiches de poste vont prendre toute leur importance. Selon votre placement dans l'organigramme ou votre fiche de poste, votre base de régime indemnitaire pourra être différente.

De plus, en cas de changement de poste, votre régime indemnitaire (part fixe) pourra être modifié. Un réexamen de cette part n'est pas synonyme de revalorisation. Il intervient si l'agent change de fonctions, de grade suite à une promotion et, quoiqu'il en soit, tous les 4 ans seulement en fonction de l'expérience acquise. L'avancement d'échelon n'a aucun effet.

CIA (part variable) :

Elle n'est pas obligatoirement servie et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre, son versement est annuel ou en 2 fois. Elle sera en fonction de l'entretien annuel d'évaluation. Son montant pourra être égal au cumul de la part fixe sur une année.

TRANSPOSITION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

L'article 7 du décret fixe des dates d'application pour certains corps de l'Etat, mais celle-ci ne pourra être effective pour nos cadres d'emploi homologues qu'à la parution des arrêtés correspondants.

À ce jour, tous les cadres d'emplois ne sont pas concernés (Filière Police Municipale, Filière Culturelle) et certains arrêtés ne sont pas parus pour les cadres d'emplois de la filière technique.

Attention : En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, celles-ci sont toutefois libres d'instituer ou non ce nouveau régime indemnitaire. Toutefois, le RIFSEEP s'applique automatiquement pour les agents qui étaient soumis à la PFR (Prime Fonctions Résultats) (une nouvelle délibération est indispensable).

L'article 3 du décret n°2014-513 du 20/05/2014 prévoit que le montant de l'IFSE pourra faire 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 délibération pourra donc fixer une périodicité au terme de laquelle le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen tenant compte de l'expérience professionnelle. Toutefois, la collectivité ne sera pas tenue de revaloriser obligatoirement ce montant.

Commentaire général :

Le RIFSEEP est pire que la PFR !

C'est une individualisation à outrance de la rémunération, basée sur les fonctions, et non le grade, et sur la manière de servir. Deux agents de grade différent, voire de cadre d'emploi différent, pourront se voir attribuer un régime identique. Alors qu'à contrario, deux agents du même grade pourront avoir un régime indemnitaire totalement différent !

Ce régime est exclusif de tout autre régime de même nature.

Dans l'immédiat, le RIFSEEP s'applique d'office pour les agents qui bénéficiaient auparavant de la PFR. Pour les autres, la collectivité pourra l'appliquer au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels concernant les corps de l'état servant de référence à nos cadres d'emploi.

Il ne faut pas se faire trop d'illusions, au regard du contexte financier difficile des collectivités territoriales, ce nouveau dispositif vise à réduire l'enveloppe des régimes indemnitaires et la réduction des bénéficiaires.

Avec le RIFSEEP ce sera la stagnation voire la réduction de la rémunération pour une majorité, au profit d'une minorité qui sera trop souvent cooptée selon des critères non transparents.

Ce système réintroduit un système de cotation des fonctions qui ne sera pas un facteur favorisant et simplifiant la mobilité.

Remarques FO :

Une fois établie pour un poste le grade maximal, il ne sera plus possible à l'agent de progresser sans changer de poste. Par exemple, vous êtes adjoint administratif et il est établi que le poste que vous occupez correspond au grade maxi d'adjoint administratif, vous resterez sur ce grade. Si le maximum est fixé à un grade de 2eme classe, dans ce cas vous pourrez éventuellement, a l'ancienneté, par examen, passer 2eme classe mais jamais arriver au grade de 1ère classe. Cela même si vous réussissez concours ou examen. Il faudra postuler sur un nouveau poste, voir changer de collectivité.