

**La foire aux questions sur
le « RIFSEEP » - Version n° 4**

RIFSEEP : vos questions les plus fréquentes

Les dernières mises à jour en rouge

Est-on « obligés » de mettre en place le RIFSEEP ?

Le versement des « anciennes » primes est toujours possible selon une réponse de la Direction Générale des Finances Publiques. Cette dernière est venue indiquer qu'en l'absence d'une nouvelle délibération, l'ancien régime indemnitaire continue en effet à s'appliquer.

A contrario, toute modification, par délibération, du régime indemnitaire des agents relevant d'un cadre d'emplois éligible au RIFSEEP entraînera la mise en place de celui-ci.

En tout état de cause, pour les cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés ministériels ne sont pas encore parus (techniciens, ingénieurs etc), il est possible de continuer à verser les « anciennes » primes, puisque le RIFSEEP ne leur est pas encore légalement applicable.

En revanche, les collectivités ayant instauré la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) au profit de leurs administrateurs, attachés et secrétaires de mairie, sont tenues de mettre en place le RIFSEEP pour ces mêmes cadres d'emplois, puisque la PFR a été abrogée le 31 décembre 2015.

La mise en œuvre du RIFSEEP doit donc s'opérer « dans un délai raisonnable » dans ces collectivités. L'abrogation de l'IEMP vient d'ailleurs renforcer cette nécessité.

Peut-on instituer et verser les primes qui n'ont pas été abrogées (ou pas encore) ... ?

– Contrairement à la PFR et à l'IEMP, l'IAT, la PSR, l'ISS etc n'ont pas été abrogées, mais elles ne peuvent plus être instituées pour les cadres d'emplois déjà concernés par l'IFSE (notamment la filière administrative) comme indiqué ci-dessus.

En revanche, elles peuvent continuer à être versées (toujours sous réserve du délai raisonnable de transposition en RIFSEEP).

– Ces primes peuvent toujours être instituées par délibération pour les cadres d'emplois non encore impactés par l'IFSE. *A réserver toutefois à des cas spécifiques : exemple d'une collectivité qui n'avait pas mis en place de régime indemnitaire pour les techniciens, et qui en recrute un au cours de l'année 2017.*

Comment rédiger dans ces conditions le projet de délibération à présenter au Comité Technique ?

Notre conseil : ne pas inclure les cadres d'emplois pour lesquels aucun arrêté n'est encore paru (exemples : techniciens, ingénieurs), car il n'y a pas d'assise réglementaire.

Le RIFSEEP peut-il être aujourd'hui versé aux adjoints techniques et aux agents de maîtrise ?

OUI : un arrêté du 16 juin 2017, paru au journal officiel du 12 août 2017, est venu compléter l'annexe de l'arrêté du 28 avril 2015. Cette parution confirme que les cadres d'emplois des adjoints techniques et agents de maîtrise sont bien concernés par le RIFSEEP à compter du 1er janvier 2017.

La démarche est la suivante :

- Si la collectivité a approuvé la délibération de mise en place du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2017 (ou à une autre date postérieure au 1er janvier), en intégrant les AT et les AM au sein des groupes de fonction et en fixant les montants plafonds : il convient de régulariser depuis cette date les versements d'IFSE sur la paie des agents concernés, en prenant le soin de les en informer au préalable.
- Si la collectivité a approuvé la délibération de mise en place du RIFSEEP mais sans intégrer les AT et les AM : il convient de définir les groupes de fonctions et les montants plafonds pour ces 2 cadres d'emplois au sein d'une délibération complémentaire, ce après avoir recueilli l'avis du Comité technique.

Il convient alors de viser l'arrêté du 28 avril 2015 et celui du 16 juin 2017, dans la délibération comme dans l'arrêté individuel d'attribution.

Est-il possible de prévoir un nombre de groupes de fonctions différent de ceux prévus à l'Etat ?

OUI, en vertu du principe de libre administration des collectivités.

Pour rappel, l'Etat s'est imposé 4 groupes en catégorie A, 3 en catégorie B et 2 en catégorie C.

Les collectivités sont-elles liées par les montants « minimum » figurant dans certains arrêtés ministériels ?

– Non : ces planchers ne s'imposent qu'à l'Etat. En revanche, s'il le souhaite, l'organe délibérant peut fixer un minimum (par défaut, ce sera 0).

– Quant aux plafonds, il est préférable que la collectivité les adapte en fonction de ses besoins réels (au lieu de copier-coller les plafonds prévus à l'Etat), en se laissant une marge de manœuvre afin de pouvoir prendre en compte le cas échéant l'expérience professionnelle.

Le CIA est-il obligatoire ?

Le versement à titre individuel de ce complément est facultatif (car il dépend des résultats de l'entretien professionnel, qui mesure l'engagement et la manière de servir de chaque agent), mais sa mise en place par délibération semble obligatoire au terme d'une circulaire du 3 avril 2017 et d'une interprétation récente des services de l'Etat.

Pour les collectivités ayant institué l'IFSE sans mettre en place le CIA :

Au vu de cette récente interprétation des services de l'Etat, nous ne pouvons que vous conseiller de définir les groupes de fonctions et les montants plafonds du CIA, ce après avoir recueilli l'avis du Comité technique.

Afin d'éviter une procédure supplémentaire, il est possible d'attendre les arrêtés qui permettront l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois non encore impactés (techniciens, ingénieurs...), afin de soumettre au CT un nouveau projet de délibération, qui comportera alors les montants plafonds du CIA pour les différents cadres d'emplois.

La modulation des primes suivant les absences (modulation basée sur le régime de l'Etat, ou plus stricte) s'applique-t' elle aussi au CIA?

Pas aussi « mécaniquement » que pour l'IFSE : par exemple le CIA pourra être maintenu à l'agent qui a atteint ses objectifs et dont la manière de servir a été jugée satisfaisante (dans le cadre de l'entretien professionnel), même s'il a été absent une partie de l'année.

Est-il possible de différencier le CIA par catégorie?

OUI. C'est ce que préconise d'ailleurs la circulaire de l'Etat.

Est-il possible de fixer des périodicités de versement différentes de celles prévues à l'Etat (IFSE mensuelle et CIA annuel ou bi annuel) ?

OUI : par exemple, il est possible de verser 50% de l'IFSE mensuellement, et 50% une fois par an. Nous déconseillons de différencier la périodicité de versement par filière, cadre d'emplois, grade ou... agent.

Quelles sont les primes cumulables avec l'IFSE?

- les indemnités compensant le travail de nuit, pour dimanche et jours fériés, les heures supplémentaires (« IHTS »), les indemnités d'astreinte et de permanence,
- les avantages collectivement acquis de l'article 111 de la loi n° 84-53, c'est-à-dire les « vrais » 13ème mois,
- les primes spécifiques à la FPT : prime de responsabilité des DGS,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour participation aux consultations électorales.

En revanche, sont intégrées au RIFSEEP la prime informatique, la prime pour travaux dangereux, insalubres, incommodes (au titre des sujétions).

Quid de l'indemnité de régie ?

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ne figure pas explicitement dans la liste des primes pour lesquels le cumul avec le RIFSEEP est possible.

Dans le cadre de sa foire aux questions (FAQ) relative à la mise en oeuvre dans les collectivités territoriales du RIFSEEP, la DGCL a confirmé, en octobre 2017, que l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes prévue à l'article R. 1617-5-2 du CGCT n'était pas cumulable avec ce nouveau régime indemnitaire.

En effet, cette indemnité fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière. Or, la part IFSE du RIFSEEP est, par principe, exclusive de toute autre prime ou indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise.

C'est désormais le classement des postes dans des groupes de fonctions qui permet de reconnaître et de valoriser le niveau de responsabilité exercé, notamment par les régisseurs dans la part IFSE.

Le ministère de l'Education nationale s'était prononcé dans le même sens à propos de l'indemnité des régisseurs servie aux agents de l'Etat sur un autre fondement juridique (circulaire DGRH C1-2 n° 2015-0163 du 5 novembre 2015).

Est-il obligatoire de réexaminer le montant de l'IFSE en fonction de l'expérience professionnelle?

En principe, oui. Mais ce réexamen ne se traduira pas automatiquement par une réévaluation.

Ce réexamen est prévu « au moins tous les 4 ans » : ce délai minimum s'impose aux collectivités (qui peuvent en revanche fixer un délai plus court : 1 an, 2 ans, 3 ans).

Il est par ailleurs préférable de faire figurer les critères d'appréciation de l'entretien professionnel dans le projet de délibération, ou de renvoyer au compte-rendu d'entretien professionnel s'ils y figurent déjà.

En résumé :

- 2 agents occupant des fonctions classées dans le même groupe percevront une même part « fonctions », laquelle pourra être modulée ensuite de façon individuelle au regard de l'expérience professionnelle, ce dans la limite des plafonds délibérés de l'IFSE.
- La partie CIA est quant à elle individualisée en fonction des résultats de chaque agent, et en conclusion de l'entretien professionnel.

Comment se matérialise l'attribution individuelle du RIFSEEP ?

- Par un arrêté pris par l'autorité territoriale, qui indique un montant (plus de coefficient).
- Ce montant n'a pas à suivre les variations du point d'indice.
- Si la délibération a prévu la possibilité de maintenir le régime indemnitaire antérieur au sein de l'IFSE, il est possible d'ajouter un considérant dans l'arrêté à ce sujet : « *Considérant que le montant du régime indemnitaire perçu antérieurement par M... doit être conservé au titre de l'IFSE jusqu'à un changement éventuel de poste* ».
