

FAQ : Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Quel est le cadre juridique du nouveau régime indemnitaire pour les fonctionnaires territoriaux ?

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a été modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 pour prendre en compte le remplacement de la prime de fonctions et de résultats (PFR) par le RIFSEEP, dans le respect des deux principes appliqués au régime indemnitaire des collectivités territoriales :

- le principe constitutionnel de libre administration : les collectivités territoriales doivent délibérer pour mettre en oeuvre le régime indemnitaire ;

- le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'Etat (FPE) qui, combiné à la libre administration, se traduit par le fait que les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'Etat.

S'agissant du RIFSEEP, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise ainsi 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* ».

Qui sont les fonctionnaires territoriaux concernés par le RIFSEEP ?

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié en dernier lieu par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016, pose le principe d'une mise en œuvre progressive du RIFSEEP entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire à plusieurs dates successives, selon les corps de la fonction publique de l'Etat et donc leurs cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale. Des arrêtés interministériels fixent la liste des corps et emplois bénéficiant du RIFSEEP, et chaque ministère est inscrit en annexe lorsqu'il a adhéré pour les différents corps et emplois qui le concernent.

Le dispositif devrait donc concerner à terme l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, par application du principe d'équivalence avec les corps de la fonction publique de l'Etat.

Les cadres d'emplois d'ores et déjà concernés par le RIFSEEP sont :

- depuis le 1^{er} juillet 2015
 - les administrateurs territoriaux (PFR abrogée au 31/12/2015).
- depuis le 1^{er} janvier 2016
 - les attachés territoriaux, les secrétaires de mairie (PFR abrogée au 31/12/2015) ;
 - les conseillers territoriaux socio-éducatifs et les assistants territoriaux socio-éducatifs (IFRSTS abrogée au 31/12/2015) ;
 - les rédacteurs territoriaux, les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, les animateurs territoriaux (catégorie B) ;
 - les adjoints administratifs territoriaux, les agents sociaux territoriaux, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives et les adjoints territoriaux d'animation (catégorie C).

- depuis le 1^{er} janvier 2017
 - les ingénieurs en chefs territoriaux, les agents de maîtrise territoriaux et les adjoints techniques territoriaux (filière technique) ;
 - les conservateurs territoriaux du patrimoine et les adjoints territoriaux du patrimoine (filière culturelle) ;
 - les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux (filière médico-technique)

Plusieurs cadres d'emplois basculeront à une date ultérieure (cf. tableau joint).

Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la première part du RIFSEEP : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ?

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, 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.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux collectivités et à leurs établissements une périodicité particulière pour le versement du régime indemnitaire de leurs agents. La modalité de versement de l'IFSE pour la fonction publique de l'Etat – mensuelle – ne concerne pas obligatoirement les employeurs territoriaux, qui peuvent choisir un autre rythme de versement.

Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la seconde part du RIFSEEP : le complément indemnitaire annuel (CIA) ?

L'article 4 du décret du 20 mai 2014 prévoit que le versement aux fonctionnaires du complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée lors de l'entretien professionnel. Ces deux critères étant cumulatifs, le montant du CIA est lié aux appréciations formulées lors de l'entretien professionnel. Son attribution dépendant des deux critères précités, elle est donc facultative à titre individuel et son montant est compris entre 0 et 100 % du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

En tout état de cause, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 fait obligation de déterminer les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP et d'en fixer les critères d'attribution. Il appartient ainsi à l'organe délibérant de fixer les modalités de mise en œuvre du CIA : le montant maximal par groupe de fonctions, les taux et les critères de modulation applicables, les conditions d'attribution et la périodicité du versement.

C'est cette seule disposition législative qui s'impose aux collectivités territoriales et non le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la FPE. La loi impose donc bien l'identification de deux parts, avec des critères d'attribution.

Au demeurant, à ce jour, les arrêtés interministériels pris pour mettre en œuvre ce nouveau régime indemnitaire prévoient tous un montant maximal du CIA pour chaque groupe de fonctions (en sus du montant prévu pour l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)). Dès lors, aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, les employeurs territoriaux sont également tenus de prévoir un montant plafond de CIA. Toutefois, ils sont libres d'en fixer le montant (dans la limite du plafond global des deux parts défini pour le corps équivalent de la FPE), ce qui peut leur permettre de fixer un plafond de CIA relativement bas, s'ils le souhaitent.

En conséquence, les employeurs territoriaux qui délibèrent actuellement pour instituer le RIFSEEP doivent prévoir pour chaque groupe de fonctions un montant plafond d'IFSE, ainsi que de CIA,

puisque tous les corps de la FPE équivalents aux cadres d'emplois actuellement concernés sont éligibles à ces deux parts, en vertu des arrêtés interministériels les concernant.

Pourquoi certains cadres d'emplois de la filière technique ne peuvent-ils pas encore bénéficier du RIFSEEP ?

Les adjoints techniques territoriaux et les agents de maîtrise territoriaux doivent bénéficier du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2017 (cf. décret n° 2016-1916 et arrêté du 27 décembre 2016). A ce jour, seul l'arrêté cadre des corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat a été pris le 28 avril 2015.

Le ministère de l'intérieur dont le corps d'adjoints techniques (plafonds indemnitaires des services déconcentrés) sert de référence n'a pas encore formellement adhéré. En conséquence les employeurs territoriaux doivent attendre la publication de cet arrêté pour mettre en œuvre le RIFSEEP pour ces deux cadres d'emplois.

La date du passage au RIFSEEP du corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement du ministère de l'Education nationale n'est pas encore arrêtée. Le même calendrier s'applique donc à leur cadre d'emplois homologue des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Les techniciens territoriaux seront éligibles au RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2018.

En effet, pour les techniciens supérieurs du développement durable (corps de référence pour ce cadre d'emplois, aux termes du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991), l'arrêté interministériel du 30 décembre 2015 limite l'application du RIFSEEP aux seuls ex-contrôleurs des affaires maritimes (sans lien donc avec la fonction publique territoriale).

Les techniciens qui perçoivent comme composantes de leur régime indemnitaire la prime de service et de rendement (décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009), l'indemnité spécifique de service (décret n° 2003-799 du 25 août 2003) et la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (décret n° 2002-3534 du 16 avril 2002) s'ils remplissent les conditions d'octroi, continuent à percevoir ces primes et indemnités jusqu'à la publication de l'arrêté octroyant le RIFSEEP au corps des techniciens supérieurs du développement durable, (équivalent du cadre d'emplois des techniciens territoriaux) et ce, au moins jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

Les agents contractuels de droit privé peuvent-ils bénéficier du RIFSEEP ?

Les agents contractuels de droit privé tels que les contrats aidés (CAE-CUI, les emplois d'avenir, etc.) sont exclus du bénéfice du RIFSEEP.

Les employeurs territoriaux qui ont déjà prévu un régime indemnitaire pour leurs cadres d'emplois doivent-ils mettre en œuvre le RIFSEEP ?

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les employeurs territoriaux doivent mettre en place un régime indemnitaire en deux parts, dès lors que les agents d'un corps équivalent de la fonction publique de l'Etat bénéficient d'un tel régime indemnitaire, ce qui correspond à l'architecture du RIFSEEP et s'impose aux collectivités territoriales.

La modification du régime indemnitaire d'un cadre d'emplois dont le corps équivalent de la fonction publique de l'Etat bénéficie du RIFSEEP doit entraîner la mise en place du RIFSEEP pour ce cadre d'emplois.

Quel régime indemnitaire doivent mettre en place les employeurs territoriaux qui délibèrent pour la première fois ? (situation qui se retrouve dans certaines structures nouvelles)

Les employeurs territoriaux qui délibèrent pour la première fois pour définir le régime indemnitaire de leurs cadres d'emplois doivent mettre en place le RIFSEEP pour tous les cadres d'emplois dont les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat en bénéficient. Ils ne peuvent pas définir le régime indemnitaire en se référant aux anciennes primes.

Par exemple, pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, la délibération doit prévoir les modalités d'attribution du RIFSEEP. Elle ne peut pas prévoir d'attribuer l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ni l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP). Bien qu'elles ne soient pas abrogées, ces deux indemnités ne sont plus attribuées aux agents du corps des adjoints administratifs du ministère de l'intérieur servant d'équivalence au sein de la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP peut-il être appliqué aux agents transférés dans le cadre du maintien du régime indemnitaire antérieur (ex : cas des fusions de communes, d'EPCI, de régions ...) ?

Dans le cadre des transferts de compétences (ex : cas des fusions de communes, d'EPCI, de régions ...), pour les agents déjà en poste, la garantie du maintien, à titre individuel, du régime indemnitaire porte sur le niveau de rémunération dont bénéficiait l'agent, mais n'implique pas, au sein de la structure nouvelle, le maintien des différentes primes et indemnités en vigueur dans les anciennes structures dont les agents sont issus. Le nouvel employeur, s'il décide de mettre en place un régime indemnitaire, doit attribuer le RIFSEEP aux agents de droit public qu'il emploie, ceux qui sont transférés et ceux qu'il recrute, dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat en bénéficient.

Quel est le délai raisonnable dont disposent les employeurs territoriaux pour mettre en œuvre le RIFSEEP ?

Les collectivités territoriales doivent mettre en œuvre le RIFSEEP pour leurs cadres d'emplois, dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat (FPE) en bénéficient.

La prime de fonctions et de résultats (PFR) et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) qui bénéficiaient notamment aux attachés territoriaux, aux conseillers territoriaux socio-éducatifs et aux assistants territoriaux socio-éducatifs ont été abrogées au 31 décembre 2015.

Les délibérations prises par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour l'attribution de ces deux primes n'ayant plus de base légale, ceux-ci doivent donc délibérer à présent dans les meilleurs délais, afin de leur substituer le RIFSEEP.

Les autres primes et indemnités (ex : l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)), même si elles ne sont pas formellement abrogées, ne peuvent plus être attribuées.

La délibération doit être prise pour chaque cadre d'emplois dans un délai raisonnable à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté interministériel instaurant le RIFSEEP dans le respect du calendrier de sa mise en œuvre pour le corps équivalent dans la FPE.

La notion de délai raisonnable relève de la jurisprudence ; elle est appréciée au cas par cas par le juge administratif. Il est bien entendu préférable de ne pas attendre que tous les corps équivalents de la FPE soient passés au RIFSEEP, mais plutôt de prendre des délibérations pour les cadres d'emplois concernés au fur et à mesure, compte tenu de l'échelonnement dans le temps du passage au RIFSEEP des corps de la FPE (de 2015 à 2018, voire 2019 aux termes du décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 et de l'arrêté du même jour, publiés au Journal officiel du 29 décembre 2016).

Les employeurs territoriaux doivent-ils respecter le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois ?

La définition des groupes de fonctions est déterminante dans la mise en œuvre du RIFSEEP et doit donc être concomitante avec la définition des plafonds. Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fondé, en premier lieu, sur la nature des fonctions exercées.

Les collectivités territoriales ne sont pas tenues par le nombre de groupes de fonctions définis pour la fonction publique de l'Etat par les arrêtés « cadres » et peuvent prévoir un nombre différent pour chaque cadre d'emplois. Elles doivent cependant en définir un nombre limité et éviter, dans la mesure du possible, de créer des sous-groupes afin de respecter les objectifs de la réforme qui sont la simplification et la rationalisation des régimes indemnitaires.

La délibération doit définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions dans la limite du plafond global constitué de la somme des deux parts prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53.

Comment se fait la cotation des postes ?

Pour définir la cotation des postes au sein de chaque groupe de fonctions, les employeurs territoriaux peuvent utilement se rapporter à la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en place du RIFSEEP rédigée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et plus particulièrement à l'annexe 1 qui prévoit la répartition des fonctions types pour chaque corps éligible au RIFSEEP dès le 1^{er} janvier 2016.

Dans quel groupe de fonctions classer les personnels occupant des fonctions relevant de catégorie hiérarchique supérieure au grade qu'ils détiennent ?

Pour chaque cadre d'emplois, les agents sont classés dans les groupes de fonctions selon les fonctions qu'ils occupent. Ainsi chaque agent ne peut-il être classé que dans l'un des groupes de fonctions de son cadre d'emplois.

La fonction de chef de service occupée par un attaché et par un rédacteur à laquelle correspond un montant plafond de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) identique devra figurer à la fois dans un des groupes de fonctions du cadre d'emplois des attachés territoriaux et dans un des groupes de fonctions du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

Le montant plafond de chaque groupe de fonctions s'impose-t-il aux collectivités territoriales ?

Au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités sont tenues de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts. Dans le respect de cette disposition, elles sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

Les collectivités territoriales doivent-elles respecter les montants minimaux par grade ?

Les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de respecter les montants minimaux afférents à chaque grade prévus par les arrêtés interministériels pour les corps de la fonction publique de l'Etat, le principe de libre administration et l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 n'imposant que les montants plafonds (et non planchers) de l'Etat.

Le RIFSEEP peut-il être maintenu pendant les congés familiaux (ex : maternité) ou de maladie ?

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire, en cas d'absence pour l'un des motifs précités, dans la fonction publique territoriale.

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés familiaux et de maladie, au regard des principes de libre administration et de parité avec la fonction publique de l'Etat.

Le maintien du régime indemnitaire durant les périodes d'absence liées à un congé est donc possible, mais ne constitue néanmoins pas un droit acquis, pour ce qui concerne les avantages liés à l'exercice effectif des fonctions, ce qui inclut les deux parts du RIFSEEP : l'IFSE (liée aux caractéristiques des fonctions occupées) et le CIA (qui tient compte de l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir).

