

RIFSEEP : retour sur le CIA, l'expérience professionnelle et le maintien en cas d'arrêt de maladie

La mise en œuvre du RIFSEEP demeure complexe dans le secteur public.

La Direction générale des collectivités territoriales a apporté récemment des précisions sur le critère relatif à l'expérience professionnelle, sur le CIA et sur les modalités de versement ou non en cas de maladie.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la Fonction publique d'État (RIFSEEP). Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables : une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience et une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le critère de l'expérience professionnelle peut être retenu pour la part de l'IFSE. L'absence d'attribution de la part CIA semble contraire au principe de parité.

La modulation du RIFSEEP en cas de congés maladie doit être examinée au regard du principe de parité avec la Fonction publique d'État.

Absence de versement de la part CIA

Un critère d'appréciation de la manière de servir lié à l'expérience acquise intégré dans un entretien professionnel peut être pris en compte parmi d'autres dans la détermination du montant de la part du CIA. L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet peut également être pris en compte dans l'attribution du CIA. Le versement du CIA a un caractère facultatif dans son attribution individuelle. Toutefois, la mise en œuvre de la part CIA semble néanmoins requise afin de ne pas dénaturer les dispositions réglementaires d'application du RIFSEEP. L'absence d'attribution de la part CIA semble méconnaître le principe de parité.

Conditions du maintien du RIFSEEP en cas de congés maladie

En cas d'attribution d'un congé de maladie ordinaire, les conditions de versement du RIFSEEP doivent respecter le principe de parité avec la Fonction publique d'État.

Si le maintien du régime indemnitaire est prévu par délibération en cas de congé maladie, la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables qu'à ceux de l'État.

Pour mémoire, les agents de l'État en congé maladie ordinaire, congé pour maternité, pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant conservent l'intégralité de leurs primes et indemnités pendant trois mois. Au delà, ils perçoivent 50 % pendant neuf mois.

Le maintien du régime indemnitaire s'effectue dans les mêmes conditions que celui du traitement. Aucune disposition ne prévoit le maintien du régime indemnitaire durant les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieure.

Un agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de longue maladie ou de longue durée.

Il n'a alors pas à rembourser les sommes perçues au titre du régime indemnitaire durant la période de congé de maladie ordinaire précédant, le cas échéant, l'octroi d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

Un employeur public n'a pas le droit, en application du principe de parité avec la Fonction publique d'État, de décider de maintenir le régime indemnitaire de ses agents durant un congé de longue maladie ou de longue durée.

Les conditions du maintien ou de la modulation du RIFSEEP doivent impérativement être examinées au regard du principe de parité et dans les conditions prévues pour les agents de l'État.

Au sein de la Fonction publique territoriale, il n'est pas possible qu'un fonctionnaire territorial possède un régime d'attribution de primes plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État qui exerce des fonctions équivalentes.

