



Présentation du RIFSEEP

Avril 2016

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 – Circulaire du 5 décembre 2014

Marina GUTKNECHT – Juriste à la Direction Générale



La transposition du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dans la FPT

Les bénéficiaires du RIFSEEP

- ✓ Les fonctionnaires
- ✓ Les fonctionnaires stagiaires
- ✓ Les agents contractuels de droit public si une délibération le prévoit
 - Sur un emploi permanent
 - Sur un emploi non permanent
- ✓ Les agents contractuels de droit privé si une délibération le prévoit (CAE-CUI)

La part fonctions (IFSE)

- ✓ Il s'agit de la part principale du RIFSEEP versée mensuellement
- ✓ Elle est fixée au regard du niveau des fonctions exercées par l'agent / Fiche de poste / Organigramme
- ✓ Elle prend en compte les critères suivants :
 - Niveau de responsabilité / Encadrement
 - Niveau d'expertise / Technicité
 - Niveau de sujétions / Contraintes liées au poste

La part résultats (CIA)

- ✓ Elle est facultative / Périodicité du versement / Non reconductible automatiquement / Résultats entretien professionnel
- ✓ Elle constitue un outil de management ne devant pas prendre une part disproportionnée au sein du RIFSEEP
- ✓ A ce titre, elle ne doit pas excéder 10% du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie C, 12% pour la catégorie B et 15% pour la catégorie A

➤ Détermination de la part résultats (CIA) 1/10

- ✓ Déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions :
- ✓ Application de la **technique du faisceau d'indices** en appréciant l'ensemble des éléments suivants :
 - **Appréciation générale**
 - **Critères**
 - **Sous-critères**
 - **Observations**

➤ Détermination de la part résultats (CIA) 2/10

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Coefficients de modulation individuelle
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	(exemple) 100%
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	(exemple) 75%
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	(exemple) 25%

➤ Détermination de la part résultats (CIA) 3/10

- ✓ Prise en compte la catégorie hiérarchique de l'agent (A, B ou C)
- ✓ Attentes différentes envers des agents relevant de catégories hiérarchiques différentes (autonomie, initiative, force de proposition)
- ✓ Situation d'inadéquation grade/fonctions – Evaluation portant sur des fonctions relevant d'un grade supérieur à celui détenu

Détermination de la part résultats (CIA) 4/10

EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET REALISATION DES RESULTATS PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS							
Sous critères	Eléments de compréhension	Sans objet	A améliorer (Insuffisant)	En voie d'acquisition (Progrès en cours)	Satisfaisant (Répond aux attentes)	Très Satisfaisant (Va au-delà des attentes)	Observations
Sens de l'organisation	Avoir une méthode de travail / Gestion des priorités / Planification	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Capacité à rendre compte	Aptitude à tenir son supérieur hiérarchique et ses collaborateurs au courant du déroulement de ses activités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

➤ Détermination de la part résultats (CIA) 5/10

Exemple 1 :

- ✓ Un agent bénéficie d'une appréciation générale comportant des éléments contrastés difficile à traduire en « Satisfaisant »; « moyennement satisfaisant » ou « insatisfaisant »
- ✓ Il faut alors aller voir dans les critères et sous-critères voire même les observations. Si l'on constate une grande majorité (3/4) de « maîtrisé ». Alors, l'agent pourrait être qualifié de « satisfaisant »

↳ Détermination de la part résultats (CIA) 6/10

Exemple 2 :

- ✓ Un agent bénéficie d'une appréciation générale comportant des éléments contrastés difficile à traduire en « Satisfaisant »; « moyennement satisfaisant » ou « insatisfaisant »
- ✓ La moitié des critères sont « acquis » et une autre moitié « en voie d'acquisition » ou « à améliorer » alors l'agent sera qualifié de « moyennement satisfaisant ».

Détermination de la part résultats (CIA) 7/10

Exemple de tableau de détermination du niveau de satisfaction de l'agent :

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficients de modulation individuelle
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>L'ensemble des sous-critères est "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	100%
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>$\frac{3}{4}$ au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	75%
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>La moitié au moins des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	50%
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	0%

↘ Détermination de la part résultats (CIA) 8/10

- ✓ Versement en une seule fois :
 - Versement sur le mois de janvier de l'année N+1 au regard des résultats de l'évaluation annuelle (entretien pro) de l'année N

↘ Détermination de la part résultats (CIA) 9/10

✓ Versement en 2 fois :

- 1 versement au mois de juin de l'année N+1 au vu de l'entretien professionnel de l'année N afin d'éviter les régularisations de situation avec effet rétroactif sur la paie des agents
- 1 autre versement au mois de décembre de l'année N au vu de l'entretien professionnel de l'année en cours

↘ Détermination de la part résultats (CIA) 10/10

- ✓ Possibilité de limiter l'octroi de la part résultats de la manière suivante (ajout d'une mention dans la délibération) :

Exemple : Les agents comptant moins de 6 mois de service au sein de la collectivité ou de l'établissement (recrutements en cours d'année) au titre de l'année de l'entretien professionnel ne bénéficieront pas de cette quotité de la part Résultats même s'ils ont fait l'objet d'une évaluation

Le cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités liées au temps de travail

- ✓ Indemnités compensant un travail de nuit, du dimanche, des jours fériés ;
- ✓ Indemnité d'astreinte, d'intervention, de permanence ;
- ✓ Indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Le cumul du RIFSEEP avec certaines primes

- ✓ Les primes d'intéressement collectif
- ✓ La GIPA
- ✓ Les frais de déplacement
- ✓ La Prime spéciale d'installation
- ✓ Les frais de changement de résidence
- ✓ L'indemnité de départ volontaire

Les principes de parité et de libre administration

- ✓ Respect des montants plafonds uniquement
- ✓ Montants planchers non applicables
- ✓ La transposition du RIFSEEP pourrait occasionner une perte de RI pour certains agents (RI = élément facultatif)
- ✓ Respect des équivalences cadre d'emplois de la FPT / Corps de la FPE- Décret du 6 septembre 1991
 - Ex : Rédacteurs territoriaux = Secrétaires administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer

Les groupes de fonctions

- ✓ Une logique d'attribution du régime indemnitaire détachée du grade détenu par l'agent
- ✓ Une attribution au regard du niveau des fonctions exercées sur la base de groupes de fonctions
- ✓ Des agents relevant de grades différents mais exerçant les mêmes fonctions auraient vocation à percevoir le même régime indemnitaire

La détermination des groupes de fonctions

3 critères professionnels sont pris en compte :

- ✓ L'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception ;
- ✓ La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- ✓ Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Le principe d'adéquation grade / fonctions

- ✓ Les agents sont sensés exercer des fonctions en adéquation avec leur grade
- ✓ Dans ce cas, un groupe de fonctions pourrait correspondre à un grade
- ✓ Le nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois correspond généralement au nombre de grades
- ✓ Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important

3 méthodes pour déterminer la part fonctions (abordées en 2^{nde} partie)

- ✓ Logique de grade et de fonctions (faire coïncider un grade à un groupe de fonctions) / ne prend pas en compte les situations d'inadéquation grade/fonctions
- ✓ Logique de fonctions uniquement / Créer des groupes de fonctions / Corps de métier / à fonctions similaires = RI identique = principe d'équité entre agent / RI basé sur le mérite
- ✓ Le système de cotations (RI sur mesure / Combinaison de critères)

Les situations fréquentes d'inadéquation grade/fonctions

- ✓ L'agent bénéficiant d'un avancement de grade ou d'une promotion interne sans revalorisation de ses missions
- ✓ Un adjoint administratif principal de 2^{ème} ou 1^{ère} classe qui exerce des missions de DGS ou de Secrétaire de Mairie dans une commune de plus de 2 000 hab

La procédure d'instauration du RIFSEEP

- Saisine préalable du CT
- Délibération de l'organe délibérant
- Arrêté individuel de versement pris par l'autorité territoriale
- Délai raisonnable pour instaurer le RIFSEEP compris entre 6 mois et 1 an maximum (lettre de la DGCL du 21 juillet 2015) même en cas d'abrogation des textes antérieurs

La délibération instaurant le RIFSEEP

- ✓ Instauration filière/filière afin de respecter le délai raisonnable de transposition
- ✓ La délibération doit être précise et ne pas être un copié-collé des textes
- ✓ Le pouvoir de fixation du RI appartient à l'organe délibérant et non à l'autorité territoriale
- ✓ Or, une délibération imprécise a pour effet de conférer ce pouvoir à l'autorité territoriale / Risque d'annulation par le JA

Les visas de la délibération

- ✓ Les visas = fondements juridiques/base légale
- ✓ Respect de la hiérarchie des normes (loi, ordonnance, décret, arrêté, circulaire)
- ✓ Les considérants (Rappel des principes généraux du dispositif à mettre en place ou du contexte de la collectivité)
- ✓ Visas de procédure (avis préalable obligatoire)

Le corps de la délibération

- ✓ Détermination des bénéficiaires
- ✓ Détermination de la part fonctions (IFSE)
- ✓ Détermination de la part résultats (CIA)
- ✓ Modalités de versement de la part résultats (1 fois, 2 fois)
- ✓ Critères de modulation du RI, le cas échéant
- ✓ La décision de l'organe délibérant précisant la date d'effet



Modulation du RIFSEEP

Morl

Nature de l'absence	Effet sur le versement du régime indemnitaire
Congé de maladie ordinaire	Suspension à compter du X jour d'absence réalisée de façon consécutive ou non sur une période glissante de référence d'un an précédent la date à laquelle la situation de l'agent est étudiée
Congé de longue maladie	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Congé de longue durée	
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	Maintien du régime indemnitaire
Suspension de fonctions	Pas de versement de régime indemnitaire
Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité du régime indemnitaire à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail ou aux déplacements professionnels conformément à la circulaire du 20 janvier 2016

L'arrêté individuel de versement 1/2

- ✓ Visas respectant la hiérarchie des normes
- ✓ Visa spécial sur la délibération de référence
- ✓ Corps de l'arrêté :
 - ✓ Nom, prénom, grade, poste occupé par l'agent
 - ✓ Date d'effet du versement
 - ✓ Montant annuel de la part fonctions/versement mensuel
 - ✓ Montant annuel de la part résultats le cas échéant au regard des résultats de l'entretien annuel d'évaluation / périodicité du versement / non reconductible automatiquement (arrêté différent envisageable)
 - ✓ Préciser que le RI peut être modulé en raison de l'absence de l'agent conformément à la délibération susvisée

L'arrêté individuel de versement 2/2

- ✓ L'arrêté individuel doit faire une stricte application de la délibération laquelle doit être précise
- ✓ Il convient de rappeler qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer le RI des agents et non à l'autorité territoriale
- ✓ La délibération doit donc constituer une garantie et un gage d'impartialité dans l'octroi du RI

Le RIFSEEP déjà applicable à certains cadres d'emplois territoriaux depuis le 1^{er} janvier 2016

- *Toute la filière administrative : Administrateurs, Attachés, Rédacteurs et Adjointes administratifs ;*
- *Conseillers et assistants socio-éducatifs ;*
- *Animateurs et adjoints d'animation ;*
- *ETAPS et opérateurs des APS ;*
- *Techniciens ;*
- *Agents sociaux ;*
- *ATSEM.*