



LA FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ) RIFSEEP



QUESTIONS	REponses
QUESTIONS RIFSEEP DE PORTEE GENERALE	
Doit-on appliquer obligatoirement le RIFSEEP au 01/01/2017 ou peut-on attendre les filières non éligibles et l'appliquer en cours d'années ?	Il est plus sage d'attendre la publication de tous les arrêtés ministériels afin de ne pas avoir à présenter votre projet deux fois au comité technique. Sauf dans l'hypothèse où le régime indemnitaire actuel, notamment de la filière administrative, devrait être modifier.
Notre collectivité n'est pas encore passée au RIFSEEP, puis-je néanmoins modifier le régime indemnitaire des agents ?	<p>Pour les grades des filières déjà éligibles au dispositif et dans le cas où votre délibération fixant le régime indemnitaire (IAT, IFTS ...) prévoirait une fourchette (exemple : coefficient compris entre 0 et 8), vous pouvez continuer à faire évoluer individuellement le régime indemnitaire des agents par arrêté.</p> <p>Si un cadre d'emplois ou un grade ne disposait pas de régime indemnitaire, le passage au RIFSEEP s'imposerait pour les cadres d'emplois déjà éligibles (ex : adjoints administratifs) ; pour les autres (ex : adjoints techniques), jusqu'à la publication des arrêtés ministériels, une délibération est toujours possible.</p> <p>Cependant, le RIFSEEP doit être instauré dans un délai raisonnable</p>
Quelles sont les filières et / ou cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP ?	A terme (au 01/01/2017) toutes les filières seront concernées par le RIFSEEP à l'exception des sapeur-pompier et de la police municipale
Le montant perçu individuellement par chaque agent au titre du régime indemnitaire précédent doit-il être maintenu ?	La garantie de maintien du niveau indemnitaire actuel de l'agent prévue dans la Fonction Publique d'Etat ne semble pas s'imposer à la Fonction Publique Territoriale. Si la collectivité souhaite la mettre en œuvre, la délibération devra le mentionner.
Pouvons-nous mettre une prime pour un agent de la filière administrative avant la fin de l'année ?	NON. Il n'est plus possible de modifier le régime indemnitaire de la filière administrative
Les contractuels peuvent-ils bénéficier du RIFSEEP ?	OUI. Les contractuels de droit public peuvent bénéficier du RIFSEEP dès lors que la délibération le prévoit.
Puis-je créer plus de groupes par catégorie que ne le prévoit le décret pour la fonction publique d'Etat ?	OUI mais ATTENTION. Rien ne s'oppose à la création de groupes supplémentaires, un montant plafond cohérent devra néanmoins être attribué à ces nouveaux groupes. Toutefois il est vivement conseillé de privilégier la création de sous groupes à celle de nouveaux groupes.
Quelle forme prend l'attribution individuelle dans la limite des plafonds ? Faut-il prévoir des minimums ?	Les plafonds minimums applicables à la fonction publique d'état ne semblent pas s'imposer à la fonction publique territoriale. Les attributions individuelles se font toujours par arrêté individuel
La mise en place du RIFSEEP vient-elle supprimer tous les compléments de rémunération qui existaient précédemment ?	<p>Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.</p> <p>Il a vocation à remplacer la PFR, IFRSTS, IAT, IFTS, IEM ...</p> <p>Il sera en revanche cumulable avec :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement)

- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielles, GIPA ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes)
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit
- Prime d'encadrement éducatif de nuit
- Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Astreintes
- Indemnité pour travail dominical régulier
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié

Faute de dispositions expresses contraires, il y a lieu de considérer que la prime de responsabilité versée aux agents occupants un emploi de direction, bien que perçue pour l'exercice de fonctions de direction, est cumulable avec le RIFSEEP

Il est aussi cumulable avec :

- L'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (puisque les plafonds sont minorés), ou à titre précaire avec astreinte
- Avec les avantages acquis avant la publication de la loi statutaire, retranscrits budgétairement (prime annuelle, 13^{ème} mois ...), dispositions de la Loi 84-53 du 26.01.1984-art111
- Avec la NBI dans la mesure où lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération

Est-ce que le grade détermine le groupe de fonctions ?

NON. Le groupe de fonction est déterminé au vu du niveau de responsabilité alloué au poste
Le grade n'est plus utilisé dans le cadre de ce dispositif. Le cadre d'emploi quant à lui détermine les plafonds IFSE/CIA

Le temps partiel a-t-il un impact sur le montant du RIFSEEP ?

OUI. La quotité du temps de travail que ce soit pour un agent à temps non complet, temps partiel, ou qui arrive ou part de la collectivité en cours de mois impacte le RIFSEEP

Quels sont les critères obligatoires ?

Afin de ne pas dénaturer le dispositif, la mise en place de ces trois critères est obligatoire :

- Fonctions
- Sujétions
- Expertise

La cotation des postes est-elle obligatoire ?	NON Il existe deux possibilités : - La hiérarchisation des postes par comparaison (à privilégier pour les petites collectivités) - La cotation des postes
LE COMITE TECHNIQUE	
Si on dépose le dossier au CT d'octobre peut-on mettre la filière technique ou doit-on la passer à une prochaine commission en 2017 ?	Le projet de délibération soumis à l'avis du CT peut prévoir l'ensemble des filières ; toutefois les plafonds de la filière technique devront être également soumis au comité technique dès leur publication. Ce qui induit dans ce cas de le proposer une deuxième fois
A quel moment dois-je saisir le comité technique préalablement au conseil ? Quelles sont les pièces nécessaires ? Puis-je délibérer par anticipation ?	Pour que votre projet de délibération soit soumis au comité technique il faut que l'organigramme fonctionnel soit à jour, que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire soient fixées, que vos groupes de fonction soient créés, que les critères soient fixés et cotés.
DELIBERATION	
Les montants précisés dans le modèle de délibération sont-ils des forfaits ? des plafonds maximums ?	Ce sont des plafonds maximums. L'organe délibérant peut prévoir des plafonds inférieurs à ceux du décret. L'autorité territoriale attribuera quant à elle les montants individuels attribués à chaque agent en respectant les critères fixés par délibération
CAS DE LA MALADIE	
Qu'advient-il de l'application du RIFSEEP en cas de maladie de l'agent ?	C'est à la collectivité de le prévoir dans la délibération. Dans le cas contraire le régime indemnitaire cesserait d'être versé dès le premier jour d'arrêt maladie
QUESTIONS IFSE / CIA	
Peut-on appliquer que l'IFSE ?	OUI La mise en place du CIA est facultative
L'IFSE est-elle fixe ? Peut-on la revaloriser ?	S'agissant de l'exercice des fonctions, le montant d'IFSE fait l'objet d'un réexamen : - En cas de changement de fonctions : il s'agit ainsi de réexaminer le régime indemnitaire d'un agent dont les fonctions ont évolué notamment lors d'une mobilité soit dans le même groupe soit dans un groupe différent. - En cas de changement de grade à la suite d'une promotion : un agent peut ainsi bénéficier d'un réexamen de son régime indemnitaire lorsqu'il fait l'objet d'un avancement de grade ou d'une nomination suite à promotion interne ou à concours - Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent S'agissant de la prise en compte de l'expérience professionnelle, la circulaire ministérielle précise que la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectifs tels que :

	<ul style="list-style-type: none"> - L'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation, - L'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision - La gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis (exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles)
<i>Dans le cadre de la partie IFSE, est-il possible de faire une distinction entre les agents au sein d'un même groupe de fonctions ?</i>	Bien que, pour des raisons tenant à la parité entre fonctions publiques, il soit recommandé de respecter les nombres de groupes fixés au sein de la fonction publique d'état, le nombre de groupes ainsi préconisé ne s'impose pas aux collectivités territoriales. Toutefois au moins un groupe de fonctions doit être institué. La possibilité d'augmenter le nombre de groupes (ex : C3, C4) doit être envisagée avec précaution, car les montants maximum applicables à ces groupes ne correspondront pas à ceux fixés par l'arrêté. Il paraît plus prudent de constituer des sous groupes au sein des groupes de fonctions
<i>L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est-elle obligatoire ? et le complément individuel annuel (CIA) ? Peut-il est versé mensuellement ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> - OUI Si la collectivité a déjà instauré un régime indemnitaire de type « IAT, IEMP, IFTS..... » Elle doit délibérer sur le nouveau dispositif RIFSEEP - NON Si la collectivité n'a pas instauré de régime indemnitaire - Le versement annuel du CIA (en une ou deux fractions) à l'état ne s'impose pas dans la fonction publique territoriale. Ainsi les collectivités territoriales définissent par délibération le choix de la périodicité de versement
<i>La répartition entre la part IFSE (fixe) et CIA (variable) attribuée aux agents est-elle librement fixée par l'assemblée délibérante ?</i>	<p>La Loi « déontologie » du 20 avril 20156 a modifié l'article 88 de la Loi n°84-53.</p> <p>Prévoit que « l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacun des 2 parts ... sans que la somme des 2 parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».</p> <p>Ainsi la répartition entre IFSE et CIA est laissée au choix de l'organe délibérant dans la limite de la somme des plafonds de chacun.</p> <p>EX : les plafonds réglementaires pour un adjoint administratif groupe 2 non logé sont de 10 800€ pour l'IFSE et de 1 200€ pour le CIA => le RIFSEEP peut varier entre IFSE et CIA dans la limite de 12 000€.</p>
<i>Peut-on avoir une structure du régime indemnitaire (IFSE / IFSE + CIA / CIA) différente entre les catégories et filières d'agents de la collectivité ?</i>	<p>Oui en effet le CIA revêt un caractère facultatif et peut ainsi être mis en place pour un type d'agents. A titre d'exemple les agents de la filière technique peuvent percevoir l'IFSE + le CIA, tandis que les agents de la filière administrative peuvent uniquement percevoir l'IFSE. Ce qui vaut aussi pour des fonctions différentes.</p> <p>L'IFSE peut être attribuée seule ou couplée avec le CIA. Le CIA quant à lui ne peut être instauré sans l'IFSE.</p>
<i>Qu'est-ce que le complément indemnitaire CIA ?</i>	<p>Cette seconde part intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.</p> <p>Lorsqu'il est mis en œuvre, le CIA est versé annuellement en 1 ou plusieurs fractions.</p> <p>Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de</p>

	<p>travail.</p> <p>La détermination du montant de ce CIA : les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.</p>
L'IFSE est-elle affectée d'un coefficient ?	NON Il s'agit d'un montant
Les montants de l'IFSE doivent-ils figurer dans la délibération ?	NON Seulement les plafonds Les montants individuels seront recensés dans un tableau de suivi (notamment pour la transposition à l'identique)
QUESTIONS DIVERSES	
Peut-on encore modifier l'iat, l'imp.... ?	<p>OUI Pour les cadres d'emplois, pour lesquels les arrêtés ministériels ne sont pas encore publiés</p> <p>Exemple : les cadres d'emplois relevant des filières : Technique, patrimoine, médico sociale...</p> <p>NON Pour les cadres d'emplois déjà éligibles au dispositif RIFSEEP :</p> <p>Filière administrative : Administrateur, attaché, rédacteur, adjoint administratif</p> <p>Filière sociale : Conseiller socio-éduc/assistant socio-éduc, ATSEM, agent Social</p> <p>Filière sportive : Educateurs des APS, opérateurs des OPS</p> <p>Filière animation : Animateur, adjoint d'animation</p>
Est-il possible de diminuer le régime indemnitaire ?	OUI Privilégier une bonne communication
Peut on transposer l'ancien régime indemnitaire à l'identique ?	OUI Le préciser dans la délibération