

# La mise en place du nouveau régime indemnitaire (20/06/2016)

## Liée au PPCR – les critères CAP et l'entretien Professionnel!

-

### le **R.I.F.S.E.E.P.**

(**R**égime **i**ndemnitaire tenant compte  
des **f**onctions, des  
**s**ujétions, de l'**e**xpertise et de  
l'**e**ngagement **p**rofessionnel)

# Les principes statutaires du R.I.

<b>Le principe de parité</b>	<b>Libre administration des collectivités</b>
<b>Un régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire d'État exerçant les fonctions équivalentes.</b>	<b>L'organe délibérant n'a pas l'obligation de mettre en place toutes les primes et l'autorité territoriale module les montants individuels</b>

**Le régime indemnitaire est versé de manière facultative par les collectivités et établissements publics. Cependant, les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :**

- le principe de légalité
- le principe de parité
- le principe d'égalité
- le principe de libre administration



**Le R.I.F.S.E.E.P. a toutefois vocation à se substituer à toutes les primes et indemnités applicables à la FPT.**

- **La PFR (attachés territoriaux et secrétaires de mairie) est abrogée le 31/12/2015 : transposition du R.I.F.S.E.E.P. aux collectivités dans un délai raisonnable**
- **Pour les autres cadres d'emplois, l'inscription du corps de référence dans le nouveau R.I. privera de base légale les délibérations existantes sans les rendre caduques. Ces délibérations resteront donc applicables jusqu'à l'abrogation des textes en vigueur.**

# Les principales étapes d'un projet de création ou de modification d'un R.I.

## Un organigramme et des fiches de postes, pourquoi ?

- Un organigramme, pourquoi ?

- identifier la chaîne hiérarchique
- répondre à la question qui évalue qui



- Des fiches de postes, pourquoi ?

- identifier le rôle et les fonctions de l'agent, son positionnement, les attentes

et les besoins du service et les compétences requises.

- être un repère pour l'agent et une base de travail pour la définition des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel.

- La fiche de poste est établie conjointement par l'agent et le responsable hiérarchique.

**C'est un document contractuel opposable à l'agent et à la collectivité.**

Les nouvelles dispositions réglementaires rendent obligatoire la production d'une fiche de poste à l'appui de l'entretien professionnel.

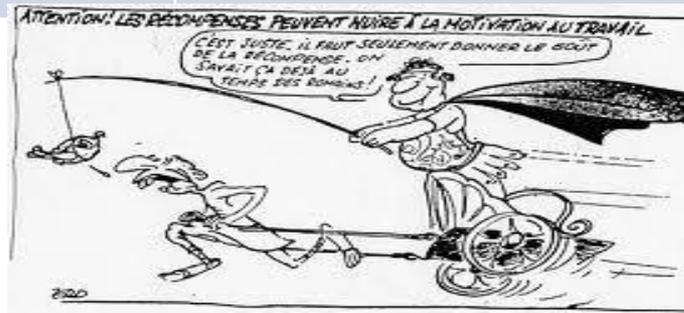


# Le R.I.F.S.E.E.P. a vocation à s'appliquer à toutes les catégories hiérarchiques et les filières de la F.P.T.

(sauf police municipale et SPP/SDIS)



Date d'application	Cadres d'emplois
01/07/2015	• Administrateurs
01/01/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attachés territoriaux / secrétaires de mairie / conseillers territoriaux socio-éducatifs</li> <li>• Rédacteurs territoriaux / animateurs territoriaux / éducateurs territoriaux des APS / assistants territoriaux socio-éducatifs</li> <li>• Adjoints administratifs territoriaux / agents sociaux territoriaux / ATSEM / opérateurs territoriaux des APS / adjoints territoriaux d'animation / adjoints techniques territoriaux / agents de maîtrise territoriaux (arrêtés pas parus)</li> </ul>
01/01/2017	Les autres cadres d'emplois



# La composition du nouveau R.I.

<b>Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)</b> <i>Article 1er du décret n° 2014-513 du 20/05/2014.</i>	<b>Complément indemnitaire annuel (C.I.A.)</b> <i>Article 4 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014.</i>
<b>Part principale déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste.</b> <b>Valorisation de l'exercice des fonctions.</b>	<b>Part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.</b> <b>Lié à la manière de servir.</b>

**Ces deux parts peuvent se cumuler mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.**

**Détermination de l'I.F.S.E.** en fonction de l'appartenance pour chaque cadre d'emplois à un groupe de fonctions déconnecté du grade des agents. Sont appréciés la prise en compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions et la valorisation du niveau des fonctions indépendamment de la manière de servir.

**Pour le CIA** sont 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 travail

**Pour la FPE, son versement est mensuel. Toutefois, les collectivités sont libres de déterminer la périodicité du versement.**

# Les montants maxima

## Les montants maxima de l'IFSE

Les arrêtés ministériels fixeront :

- le nombre de groupes de fonctions par corps (cadres d'emplois pour la FPT)
- les montants maxima afférents à chaque groupe de fonctions
- les montants maxima applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service.

## Les montants maxima du C.I.A

*Article 4 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014.*

Le montant maximum du C.I.A. est fixé par arrêté par groupe de fonctions.

Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal.

Le C.I.A. n'est pas reconductible automatiquement et est modulé en fonction des résultats de l'entretien professionnel.

### *REEXAMEN DU MONTANT DE L'I.F.S.E.*

1. En cas de changement de fonctions,
2. Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
3. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

**Le versement du complément indemnitaire est facultatif.**

**Les cas de suspension du R.I.F.S.E.E.P :** Le R.I. suivra le sort du traitement en cas de CMO, congés annuels, congé pour accident de service, congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

**Suspension en cas de CLM, CLD, CGM.**

# L'I.F.S.E.

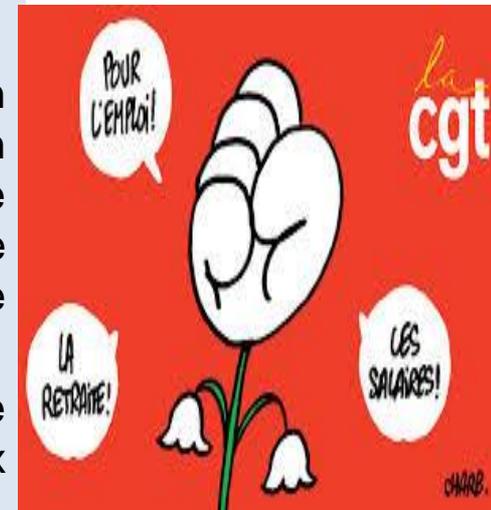
La définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité.

Les critères permettant la répartition des postes par groupe de fonctions sont prévus par le décret et doivent être utilisés par les collectivités territoriales lors de la mise en place de l'IFSE. Toutefois, le nombre de groupes de fonctions n'est préconisé que par la circulaire visant à mettre en œuvre le dispositif dans la fonction publique d'État. Il semblerait donc possible, sous réserve de dispositions contraires indiquées dans une circulaire applicable à la fonction publique territoriale et sous le contrôle du juge, de prévoir un nombre de groupes différent au sein d'une collectivité territoriale.

L'autorité locale répartira les agents au sein des groupes et définira les montants individuels.

Le choix des indicateurs qui vont servir à classer les postes dans un système de régime indemnitaire fondé principalement sur la fonction est primordial. La plus grande cohérence devra être recherchée entre les indicateurs retenus pour classer les fonctions et la grille d'évaluation de la valeur professionnelle utilisée dans le cadre de l'entretien professionnel.

les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la FPE. Un versement annuel ou en deux fractions de l'IFSE pourrait donc être envisagé dans la FPT.



## Quelques précisions sur le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

La rédaction du texte indique que le versement du CIA est possible mais non obligatoire. La circulaire précise d'ailleurs que les modalités de mise en œuvre dans la fonction publique d'État seront fonction de la politique de gestion des ressources humaines et des crédits alloués. Le montant maximal du CIA est fixé, par arrêté, par groupe de fonctions. Le montant qui peut être versé à l'agent se situe entre 0 et 100 % de ce montant. Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

**La circulaire préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :**

- o 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- o 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- o 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

**Cette préconisation est également valable à titre individuel.**



**L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.**

**Par conséquent, le R.I.F.S.E.E.P. ne peut se cumuler avec :**

- **L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),**
- **L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),**
- **L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),**
- **La prime de service et de rendement (P.S.R.),**
- **L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),**

(en clair, pratiquement , toutes nos primes actuelles disparaissent)

**L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :**

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.



**La circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. précise qu'il est recommandé de prévoir au plus :**

- **4 groupes** de fonctions pour les grades relevant de la **catégorie A**,
- **3 groupes** de fonctions pour les grades relevant de la **catégorie B**,
- **2 groupes** de fonctions pour les grades relevant de la **catégorie C**.

Ces arrêtés prévoient également les montants maxima (plafonds) afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maxima (plafonds) applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, ces arrêtés sont applicables à la fonction publique territoriale  
(Article 2 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014)

# Attribution des montants par groupes de fonctions

Groupes de fonctions	Cadres d'emplois / Emplois	Montants maxima annuels de l'I.F.S.E.	Montants maxima annuels du C.I.A.
	<b>Cadre d'emplois des attachés territoriaux</b>		
G1	Direction d'une collectivité / secrétariat de mairie		
G2	Direction adjointe d'une collectivité / encadrement de plusieurs services		
G3	Responsable de service		
G4	Adjoint au responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage		
	<b>Cadre d'emplois des rédacteurs, éducateurs des APS, animateurs</b>		
G1	Direction d'une structure / d'un service / secrétariat de mairie	Montants à déterminer dans la limite des plafonds par cadre d'emplois	Montants à déterminer dans la limite des plafonds par cadre d'emplois
G2	Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage		
G3	Encadrement de proximité et d'usagers / assistant de direction		
	<b>Cadre d'emplois des adjoints administratifs / agents de maîtrise / adjoints techniques / agents sociaux / ATSEM / opérateurs des APS / adjoints d'animation</b>		
G1	Encadrement de proximité et d'usagers / assistant de direction / sujétions / qualifications / secrétariat de mairie		
G2	Exécution		

# Les montants réglementaires de l'I.F.S.E. et du C.I.A.

Groupes	Plafonds IFSE	Plafonds CIA	TOTAL
<b>Administrateurs</b>			
G1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
G2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
G3	42 330 €	7 470 €	49 800 €
<b>Attachés / Secrétaires de mairie</b>			
G1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
<i>G1 logé</i>	22 310 €	6 390 €	28 700 €
G2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
<i>G2 logé</i>	17 205 €	5 670 €	22 875 €
G3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
<i>G3 logé</i>	14 320 €	4 500 €	18 820 €
G4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
<i>G4 logé</i>	11 160 €	3 600 €	14 760 €
<b>Conseillers socio-éducatifs</b>			
G1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
G2	15 300 €	2 700 €	18 000 €
<b>Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs</b>			
G1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
<i>G1 logé</i>	8 030 €	2 380 €	10 410 €
G2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
<i>G2 logé</i>	7 220 €	2 185 €	9 405 €
G3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
<i>G3 logé</i>	6 670 €	1 995 €	8 665 €

# L'actualité statutaire

La modernisation des **parcours professionnels**, des **carrières** et des **rémunérations (PPCR)**

La revalorisation des **grilles de la catégorie A** : de 2017 à 2020

Bornes indiciaires en vigueur		Nouvelles bornes indiciaires	
2 <sup>ème</sup> grade	I.B. 504 à 966	2 <sup>ème</sup> grade	I.B. 593 à 1015
	I.M. 434 à 783		I.M. 500 à 821
1 <sup>er</sup> grade	I.B. 404 à 801	1 <sup>er</sup> grade	I.B. 444 à 821
	I.M. 365 à 658		I.M. 390 à 673

La revalorisation des **grilles de la catégorie B** : de 2016 à 2018

Bornes indiciaires en vigueur		Nouvelles bornes indiciaires	
B3	I.B. 404 à 675	B3	I.B. 446 à 707
	I.M. 365 à 562		I.M. 392 à 587
B2	I.B. 350 à 614	B2	I.B. 389 à 638
	I.M. 327 à 515		I.M. 356 à 534
B1	I.B. 348 à 576	B1	I.B. 372 à 597
	I.M. 326 à 486		I.M. 343 à 503



## P.P.C.R. (suite)

- **La restructuration de la catégorie C**

Aujourd'hui : Échelles 3, 4, 5 et 6

- **Protocole d'accord : Réduction à 3 échelles de rémunération par fusion des échelles 4 et 5.**

Cette revalorisation interviendrait en plusieurs étapes entre 2017 et 2020.

Bornes indiciaires des échelles de rémunération actuelles		Bornes indiciaires des nouvelles échelles de rémunération	
Echelle 6	I.B. 364 à 543 I.M. 338 à 462	C3	I.B. 380 à 558 I.M. 350 à 473
Echelle 5	I.B. 348 à 465 I.M. 326 à 407	C2	I.B. 356 à 486 I.M. 332 à 420
Echelle 4	I.B. 342 à 432 I.M. 323 à 382		
Echelle 3	I.B. 340 à 400 I.M. 321 à 363	C1	I.B. 354 à 432 I.M. 330 à 382

# L'abattement d'une part de R.I. au profit d'indices majorés dans le cadre PPCR

Catégories	Montant annuel de l'abattement sur la part de R.I.	Gains de points d'I.M.
A	389 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 points d'IM le 01/01/2017</li> <li>• 5 points d'IM le 01/01/2018</li> </ul>
B	278 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 points d'IM le 01/01/2016</li> </ul>
C	167 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 points d'IM le 01/01/2017</li> </ul>

- Inscrit dans le projet de loi de finances 2016

# La suppression de l'avancement d'échelon mini

(au choix)

Catégories	Date
A	01/01/2017
A Infirmiers, personnels paramédicaux et cadres de santé	01/01/2016
B	01/01/2016
C	01/01/2017

Inscrit dans le projet de loi de finances 2016