



Proposition de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Rapport n° CD/2016/189

Service Chef de file :

A450 - Service Pilotage et prospective

Service(s) associé(s) :

Résumé :

Le rapport a pour objet de proposer à l'Assemblée Départementale de décider des modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents à compter du 1er janvier 2017.

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale donne compétence, en son article 88, aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics pour fixer les régimes indemnitaires de leurs agents dans la limite de ceux dont bénéficient les fonctionnaires des services de l'Etat.

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié fixe ces limites par rapport aux régimes dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Sur cette base, le régime indemnitaire des agents du Département a été mis en place par délibération du 30 novembre 1992, et amendé à diverses reprises en fonction de l'évolution du cadre légal et réglementaire.

La réforme en profondeur intervenue par délibérations des 13 et 14 décembre 2010 et 19 septembre 2011 s'appuyait sur l'introduction dans le statut général de la fonction publique, par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, de la possibilité de prendre en compte des critères liés à la performance individuelle et collective dans l'attribution et la répartition des primes au sein des trois fonctions publiques. L'annulation juridique de ce régime indemnitaire par la cour d'appel de Nancy le 4 décembre 2014 a conduit à l'application du régime indemnitaire immédiatement antérieur à celui annulé, redéfini du fait des modifications réglementaires intervenues depuis décembre 2010, par délibération du 2 mars 2015.

La délibération du 2 mars 2015 a instauré un régime indemnitaire de transition dans l'intervalle de la mise en œuvre au niveau des services de l'Etat, par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, d'un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), applicable à l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat et transposable à la fonction publique territoriale. Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire ont été précisées par circulaire du 5 décembre 2014.

L'élaboration du RIFSEEP s'inscrit dans le cadre des évolutions législatives de ces dernières années qui visent à simplifier et à harmoniser les régimes indemnitaires des trois fonctions publiques par la substitution progressive aux diverses primes et indemnités existantes, d'une prime unique dite de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).

Le RIFSEEP a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet pour tous les fonctionnaires. L'application du dispositif est échelonnée pour se généraliser à l'ensemble des corps de la fonction publique de l'Etat au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

A l'exception du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux directement éligible à cette prime, la mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale est conditionnée, en vertu du principe de parité, à la publication d'arrêtés ministériels, prévue avant la fin de l'année 2016.

Le présent rapport a pour objet de proposer à l'Assemblée Départementale de décider de la mise en place à compter du 1^{er} janvier 2017 du RIFSEEP dans la collectivité et d'en déterminer les critères d'attribution.

Ce projet a recueilli l'avis favorable du Comité technique réuni le 13 octobre 2016.

I – Un régime indemnitaire co-construit et porteur de sens et de pouvoir d'achat pour les agents

Quatre objectifs politiques ont été clairement définis par l'exécutif départemental et ont servi de ligne directrice à l'élaboration de ce projet de nouveau régime indemnitaire :

- Améliorer le niveau de régime indemnitaire pour les agents de catégorie B et C ;
- Permettre l'attractivité de certains profils difficiles à recruter ou métiers en tension, tels que les métiers médicaux sociaux et d'ingénierie rares ;
- Valoriser les métiers exposés et exigeants, notamment dans la restauration collective, la maintenance, le secteur médico-social ;
- Valoriser l'engagement, l'investissement individuel et l'esprit d'équipe.

La démarche a également été guidée par un objectif social fort porté sur la situation des agents aux rémunérations les plus modestes et aux métiers exigeants, objectif social qui s'est traduit par la proposition de mobilisation de moyens importants pour les agents des collèges, les travailleurs sociaux et les secrétaires médico-sociales notamment.

Sur la base de ces orientations, l'autorité territoriale a souhaité engager une réflexion approfondie sur l'évolution du régime indemnitaire en concertation étroite avec les représentants du personnel, qui s'est traduite par sept réunions spécifiques d'un groupe de travail composé de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et des représentants des organisations syndicales durant la période d'août 2015 à septembre 2016.

Un travail de co-construction a également été mené associant un panel représentatif d'agents et d'encadrants.

Les principes directeurs proposés, sur la base des orientations politiques, des positions des organisations syndicales et des agents impliqués, pour le nouveau régime indemnitaire de la collectivité s'articulent autour de :

- La convergence entre les filières et les métiers ;
- La recherche de cohérence entre évolution de carrière et évolution de responsabilité des agents ;
- L'équité de traitement dans le cadre des recrutements pour éviter des disparités au sein des équipes de travail ;
- La reconnaissance de l'investissement collectif et l'esprit d'équipe au travers du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) d'un montant équivalent pour tous les bénéficiaires, et qui fera l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel au cours de l'année 2017 pour une mise en œuvre éventuelle en 2018.

II – Présentation générale du RIFSEEP (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014)

Le RIFSEEP est composé, d'une part, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et, d'autre part, d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Il se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, et est exclusif de toutes autres primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu conformément à l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé.

1) L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

a. Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité, de technicité, d'expertise, d'expérience ou qualification requise à l'exercice des fonctions.

Pour déterminer le socle indemnitaire alloué à chaque agent, les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières.

b. La détermination des montants

Le montant d'IFSE octroyé à chaque agent est calibré en fonction des situations individuelles, c'est-à-dire selon les fonctions et le groupe dans lequel il est classé.

Des montants plafonds par corps de l'Etat sont définis pour chaque groupe de fonctions au sein d'arrêtés ministériels.

Des montants plafonds spécifiques pour les agents dotés d'un logement par nécessité absolue de service sont également fixés.

c. Les modulations individuelles

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, sans réévaluation obligatoire :

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

2) Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est facultatif. Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel.

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 CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

III – Proposition de mise en œuvre du RIFSEEP au sein des services du Département

1) La transposition du cadre légal et réglementaire

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, « *les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. 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* ».

Le régime indemnitaire applicable aux agents du Département résulte de la transposition, en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, du régime indemnitaire applicable aux agents de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes, équivalences établies par les tableaux annexés au décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

Il convient de préciser qu'aujourd'hui, le RIFSEEP n'est expressément transposable qu'aux seuls membres des cadres d'emplois territoriaux des administrateurs, attachés, conseillers socio-éducatifs, rédacteurs, animateurs, éducateurs des APS, assistants socio-éducatifs, adjoints administratifs et adjoints d'animation.

Seuls les agents de ces cadres d'emplois bénéficieront donc du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2017.

Dans l'attente de la parution des autres arrêtés ministériels des corps de référence de l'Etat, les agents des autres cadres d'emplois, qui ne sont pas encore expressément éligibles au RIFSEEP, restent soumis aux dispositions rappelées en annexe 1.

2) L'architecture générale du dispositif

a. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

- *Détermination du montant cible de l'IFSE de chaque groupe de fonction figurant dans des cadres d'emplois ventilés respectivement par catégorie hiérarchique*

L'IFSE est déterminée en fonction du cadre d'emplois et du métier occupé par l'agent (tel que défini par la nomenclature des métiers du Département) ainsi que de son expérience professionnelle.

Concrètement, chaque cadre d'emplois comprend différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels définis par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé et cités précédemment.

Les groupes de fonctions proposés ont été définis par transposition du cadre réglementaire du RIFSEEP. Un groupe de fonctions supplémentaire est toutefois proposé pour la catégorie C, afin de favoriser le développement des perspectives de déroulement de carrière des agents rattachés à cette catégorie.

Il est ainsi proposé de créer :

- **3 groupes de fonctions en catégorie C :**
 - Groupe 1 : Fonctions d'encadrement de proximité ;
 - Groupe 2 : Fonctions induisant la maîtrise d'une compétence rare et/ou une technicité particulière ;
 - Groupe 3 : Fonctions à expertise opérationnelle.

- **3 groupes de fonctions en catégorie B :**
 - o Groupe 1 : Fonctions d'encadrement intermédiaire ;
 - o Groupe 2 : Fonctions complexes ou à technicités particulières ;
 - o Groupe 3 : Fonctions à expertise opérationnelle.

- **4 groupes de fonctions en catégorie A :**
 - o Groupe 1 : Fonctions d'encadrement supérieur ;
 - o Groupe 2 : Fonctions d'encadrement à responsabilités ;
 - o Groupe 3 : Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou à technicités particulières ;
 - o Groupe 4 : Fonctions à expertise opérationnelle ou générale.

- **3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de catégorie supérieure***, compte tenu de leur niveau élevé de responsabilité :
 - o Groupe 1 : Fonctions d'encadrement supérieur, DGS, DGA ;
 - o Groupe 2 : Fonctions de direction générale ;
 - o Groupe 3 : Fonctions d'encadrement à responsabilités.

**Les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et du patrimoine et les ingénieurs en chef territoriaux*

Chaque groupe de fonction regroupant des métiers occupés par les agents, est doté d'un montant cible d'IFSE.

Ainsi, le montant individuel d'IFSE dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Les montants maxima (plafonds) d'IFSE applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds déterminés pour les fonctionnaires d'Etat. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

➤ *Les modulations individuelles d'attribution*

L'attribution individuelle d'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, avec prise en compte de l'expérience acquise.

Ce montant fera l'objet d'un réexamen, sans réévaluation obligatoire :

- En cas de changement de fonctions ;
- **Ou** en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ou d'un examen professionnel et cela au vu de la nouvelle fiche de poste ;
- **Et a minima**, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste, en fonction de l'expérience acquise par l'agent ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

➤ *Périodicité et modalités de versement*

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent pour les agents à temps non complet ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel et modulé en fonction de l'absentéisme et du temps de présence (mutation, départ, admission à la retraite...).

L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

b. Complément indemnitaire annuel (CIA)

Les critères de versement et les modalités de mise en œuvre d'un complément indemnitaire annuel feront l'objet d'une délibération au cours de l'année 2017 pour une mise en œuvre éventuelle en 2018.

IV- Principes généraux

1) Bénéficiaires du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire s'applique à l'ensemble des agents de droit public de la collectivité : fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agents contractuels, à temps complet ou à temps non complet, recrutés sur les motifs de vacance d'emploi ou besoins des services, à l'exclusion des agents contractuels recrutés sur motif d'absence de cadre d'emplois (*Art 3-3, 1° de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

Par ailleurs, s'agissant des agents contractuels recrutés sur poste non permanent (*motif de recrutement : article 3, 1° et 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 à savoir accroissement saisonnier et temporaire d'activité*), ainsi que sur certains postes permanents (*motif de recrutement : article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, remplacement de congé de maternité, de congé parental, de congé de maladie, compensation de temps partiel...*), il est proposé que le bénéfice du régime indemnitaire leur soit octroyé selon le pallier progressif suivant :

- Nouveaux recrutements effectués à compter du 1^{er} janvier 2017 : versement de 50% du régime indemnitaire la première année de services ;
- Et versement du régime indemnitaire dans sa totalité la deuxième année de services dans la collectivité.

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte.

2) Garantie de maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le transfert vers le nouveau régime indemnitaire s'effectuera pour chaque agent avec garantie du maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, et sera conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice, le cas échéant, du réexamen au vu de l'expérience acquise.

Par ailleurs, en cas de changement ultérieur de fonctions de l'agent vers un groupe de fonctions dont le montant de la cible du régime indemnitaire est inférieur au montant du régime indemnitaire de l'agent, **et** résultant d'une modification organisationnelle, d'un reclassement professionnel ou d'une procédure d'alerte au travail, le montant d'IFSE perçu par l'agent sera maintenu.

3) Retenues pour absence

Le principe de la retenue pour absentéisme a été adopté par délibération du 17 décembre 1996. Ce régime n'est pas modifié par la mise en place du RIFSEEP.

Elle est de 1/60^{ème} par journée d'absence et s'applique de manière uniforme à l'ensemble des agents de la collectivité dès le 1^{er} jour d'absence du fait d'un congé pour maladie ordinaire (y compris cure thermique, hospitalisation).

Elle s'applique également en cas d'absence pour garde d'enfant malade à raison de 1/60^{ème} par demi-journée d'absence.

Elle ne s'applique pas en cas de congé maladie suite à accident du travail ou maladie professionnelle, de congé de longue maladie, de congé de longue durée et de congé de grave maladie.

4) Règles de cumul

Si le RIFSEEP est exclusif par principe de tout autre régime indemnitaire de même nature, il est cumulable, par nature, avec :

- 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 différentielle, GIPA etc...)
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes).

Conformément à l'arrêté du 27 août 2015, sont également expressément cumulables avec le RIFSEEP :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- les astreintes,
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.

a. Complément de rémunération

Le versement du RIFSEEP est sans incidence sur le versement du complément de rémunération (également dénommé « prime du Département »), dont le principe a été adopté par délibération en date du 28 avril 1997 et la périodicité de versement modifiée par délibération du 20 novembre 1998.

b. Heures supplémentaires

Conformément aux décrets n° 2002- 60 du 14 janvier 2002 et n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être attribuées aux fonctionnaires et agents de droit public concerné, exerçant des fonctions dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. Cette modalité de compensation est applicable à l'ensemble des agents de la collectivité, à l'exclusion des situations particulières et des agents affectés à l'exploitation des routes, qui pourront bénéficier de la rémunération de leurs heures supplémentaires.

c. Indemnité pour travail dominical régulier

Conformément au décret n° 2002-857 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnité pour travail dominical régulier susceptible d'être allouée à certains personnels du ministère de la culture et de la communication, et à l'arrêté du 3 mai 2002, l'indemnité pour travail dominical régulier est attribuée aux adjoints territoriaux du patrimoine soumis à une obligation régulière de travail dominical au château du Haut-Koenigsbourg, dès lors qu'ils travaillent effectivement dix dimanches.

L'indemnité pour travail dominical régulier et sa majoration sont exclusives de toute indemnisation au même titre, notamment des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, et de l'indemnité pour service de jour férié.

d. Indemnité pour service de jour férié

Conformément au décret n° 2002-856 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnisation des personnels des corps d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture et de la communication et des techniciens des services culturels et des Bâtiments de France effectuant leur service un jour férié, l'indemnité pour service de jour férié est attribuée aux adjoints territoriaux du patrimoine effectuant leur service un jour férié au château du Haut-Koenigsbourg.

Elle est exclusive de toute autre indemnisation au même titre, notamment des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et de l'indemnité pour travail dominical régulier.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Suite à l'avis favorable du Comité technique paritaire du 13 octobre 2016 et après en avoir délibéré, le Conseil Départemental :

- décide l'instauration du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités détaillées dans les annexes 1 à 3 de la présente délibération, avec effet du 1er janvier 2017, pour certains cadres d'emplois des filières administrative, animation, sportive et sociale,

o adopte les principes généraux relatifs aux bénéficiaires du régime indemnitaire, à la garantie de maintien, à l'absentéisme et aux règles de cumuls, listés en annexe 4,

. décide que l'évolution des montants maxima (plafonds) d'IFSE s'effectuera au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat,

. adopte le principe de maintien des primes et indemnités aux cadres d'emplois et grades tels que détaillés par l'annexe 1, en l'absence de l'applicabilité du RIFSEEP à ces derniers à ce jour,

. valide l'inscription de la dépense au budget principal 2017 et sur les exercices suivants au chapitre 012.

Strasbourg, le 25/11/16

Le Président,



Frédéric BIERRY