



AGENDA SOCIAL 2017

PROJET N°3

**MISE EN PLACE REGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES
SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE
L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)
AU SEIN D'ARDENNE METROPOLE**

22 février 2017
Direction générale de services
Direction mutualisée des ressources humaines

Le contexte

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties :

- **Une partie principale, obligatoire, déterminée par la situation statutaire de l'agent,**
- **Une autre partie, facultative, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire.** Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération, versé à un agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution.

Jusqu'à présent, les primes et indemnités individuelles étaient liées au grade, à l'emploi, aux fonctions ou aux sujétions (obligations particulières). Le gouvernement a entrepris une démarche de simplification du paysage indemnitaire, visant à réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement mis en œuvre dans la Fonction Publique d'État, servant de référence à la Fonction Publique Territoriale. L'évolution vise à tenir compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

L'élaboration du **RIFSEEP** s'inscrit dans ce cadre. À ce titre, celui-ci a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable à tous les fonctionnaires, sans être réservé à une filière particulière.

Les enjeux

Selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité. Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité que le régime indemnitaire sera attractif.

Sur le marché de l'emploi territorial, le montant du régime indemnitaire peut rendre attractif la rémunération proposée par les employeurs territoriaux et les différencier aux yeux des candidats. Ce n'est pas le cas du traitement de base car il est imposé par les textes et est donc identique pour l'ensemble des collectivités.

Les choix en matière de rémunération et en particulier de régime indemnitaire sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres en interne. Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération. La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement.

Le régime indemnitaire peut également constituer un outil de gestion des talents et des compétences avec un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour permettre de mettre son ambition individuelle au service de l'ambition collective.

Qu'est-ce que le RISEEP ?

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'État. Ce décret prévu pour les fonctionnaires de l'État est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité. L'instauration de

l'Indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (IFSEEP) s'inscrit dans la démarche de simplification du paysage indemnitaire.

Cette nouvelle indemnité a vocation à s'étendre à toutes les filières et à se substituer progressivement à un certain nombre de primes dont la PFR, l'IAT, l'IEMP, l'ISS,...

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, cette réforme marque le passage d'une logique de grades et de cadres d'emplois (statut de l'agent) à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

Le RIFSEEP est constitué de deux parts :

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

- au poste occupé par l'agent d'une part
- à son expérience professionnelle d'autre part.

La première composante est indépendante de la personne qui occupe le poste. Si pour un poste donné, la personne change et que les missions et le contenu du poste ne changent pas, le montant de la part de régime indemnitaire lié au poste, perçu par l'agent, reste le même.

Le montant de cette indemnité est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.

Un arrêté ministériel fixe le nombre de groupes de fonctions pour chaque grade, ainsi que les montants planchers et plafonds afférent à chaque groupe.

La seconde composante est liée à « la connaissance acquise par la pratique » et doit être distinguée de la manière de servir et de la valorisation de l'engagement professionnel. Elle repose sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste. Elle pourra valoriser le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur le poste, la connaissance de son environnement de travail, sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté...

2/ Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif, et peut varier d'une année sur l'autre. Cette seconde composante est liée à la personne. Il peut s'agir du travail effectivement réalisé par la personne qui occupe le poste et / ou de son potentiel à évoluer sur son poste ou dans d'autres fonctions. Sur le travail réalisé, si pour un poste donné la personne change, à poste et objectifs identiques, le montant de la part de régime indemnitaire perçu par l'agent, peut changer en fonction de l'évaluation de sa manière d'occuper le poste. D'une année sur l'autre, le même agent peut aussi voir le montant de cette part de son régime indemnitaire varier en fonction de sa contribution de l'année.

Le RIFSEEP a pour finalité de :

- Redonner du sens à la rémunération indemnitaire ;
- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité;

- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières /Renforcer la cohérence entre les filières;

Le régime indemnitaire peut être versé aux fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires) et **étendu par délibération aux agents contractuels de droit public** (CDD et CDI).

L'**assemblée délibérante** de la collectivité est seule compétente pour instituer le régime indemnitaire de ses agents. La délibération doit être précédée d'un avis du **comité technique (CT)** sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

L'**autorité territoriale** détermine, elle, par arrêté notifié à chaque agent, le taux ou le montant individuel au regard des critères et conditions fixés par délibération.

Méthodes et calendrier

1- Suite à la **décision politique** d'engager la mise en œuvre du « RIFSEEP », il conviendra de **créer les instances de gouvernance suivantes** :

- **Un groupe projet** composé du directeur général des services, de la directrice mutualisée des ressources humaines, du chef de service « études et perspectives » de la DMRH, et de représentants des cadres dirigeants des services communautaires. La désignation des représentants des services sera effectuée par le directeur général des services sur la proposition de la DRH et veillera à respecter la représentativité de la diversité des missions et des tâches effectuées au sein des services.

Ce groupe technique aura en charge de **faire des propositions** sur les points suivants :

- définition de la méthode de classification des postes par groupe
- détermination des enveloppes par critère et niveau
- création d'une grille d'évaluation des postes
- évaluation et classification de chaque poste dans la grille
- définition des modalités de prise en compte des résultats de l'évaluation pour déterminer la part du régime indemnitaire correspondante en cas de mise en place du CIA, le cas échéant
- simulation de l'enveloppe budgétaire globale et comparaison avec l'enveloppe actuelle
- réalisation de la prospective « ressources humaines ».

Chaque membre du groupe projet devra aussi assurer au vu de son périmètre de missions et de compétences - une mission d'animation et d'information auprès des agents afin de recueillir les propositions et de répondre aux interrogations.

Le groupe projet livrera sa première contribution avant la fin du premier semestre 2017. Des réunions d'échanges régulières pourront avoir lieu à la demande des organisations syndicales.

- **Un comité de pilotage** composé du groupe projet élargi au Président, au Vice-Président délégué aux ressources humaines,

- **Un comité de consultation et de concertation** composé du comité de pilotage élargi aux représentants des organisations syndicales.

Une information périodique à fréquence mensuelle sera assurée auprès des agents pour les informer de la démarche et de l'état d'avancement du projet.

2- Diagnostic de l'existant : il a déjà été réalisé et présenté aux représentants du personnel lors du comité technique de décembre 2015. Ardenne Métropole est née de la fusion de 5 établissements et collectivités avec des régimes indemnitaires différents.

3- Élaboration ou mise à jour des outils :

- Le tableau des effectifs (réalisé)
- Les fiches de postes (en cours)
- La gestion prévisionnelle de l'emploi des compétences et des carrières
- le dispositif de l'entretien professionnel
- L'organigramme détaillé nominatif

4- Organisation de réunions de concertation avec les partenaires sociaux

5- Présentation du projet de régime indemnitaire à l'avis préalable du Comité technique

6- - Délibération de l'assemblée délibérante sur le régime indemnitaire avant la fin de l'année 2017

Les principes

D'ores et déjà, il vous est proposé de retenir les grands principes suivants qui orienteront le travail des instances de gouvernance du projet :

- Ne pas réduire en valeur nominale le brut du régime indemnitaire des agents communautaires au moment du passage au RIFSEEP. Lors de la mise en place du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.
- Ne pas permettre l'augmentation des régimes indemnitaires individuels dont les montants sont supérieurs aux montants définis par la mise en place du dispositif RIFSEEP
- Eteindre les NBI indûment perçues sur la base des observations définitives de la Chambre Régionale des Comptes et injecter les sommes correspondantes en valeur nominale dans le RIFSEEP afin de se mettre en conformité avec les injonctions de la chambre
- Intégrer la prise en compte de l'absence pour maladie dans le versement du RIFSEEP
- Etudier la prise en compte dans le RIFSEEP des primes annuelles et des « 13^{ème} » mois¹ (pour mémoire, les agents recrutés nouvellement ne peuvent prétendre au versement d'une quelconque prime annuelle)

¹Le maintien des avantages acquis est prévu par la réglementation. Ces avantages, ayant le caractère de complément de rémunération (prime annuelle par exemple) et mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, peuvent donc être maintenus à l'agent qui en aura bénéficié dans sa collectivité d'origine. Ce maintien des avantages acquis doit être prévu dans la délibération conjointe prise au titre du transfert. Les dispositions de cette délibération sont des actes à caractère réglementaire. Le régime applicable aux actes individuels créateur de droit ne semble donc pas pouvoir s'appliquer les concernant. Par conséquent, ces dispositions peuvent être modifiées ou abrogées pour l'avenir, sans que les agents concernés puissent se prévaloir d'un droit acquis à leur maintien. La jurisprudence s'est prononcée dans ce sens (CAA Versailles 07VE01097 du 19.02.2009 / Syndicat FO de l'agglomération du Val-de-Seine ☐ QE 63590 du 22.02.2011).