

FOIRE AUX QUESTIONS DU WEBINAIRE SUR LE RIFSEEP DU 26/09/23

QUESTIONS PREALABLES AU WEBINAIRE

Le RIFSEEP est-il obligatoire pour les communes de - 500 habitants ?

Il n'est pas question de taille de la collectivité mais de mise en conformité avec les textes.

Si votre collectivité a déjà un régime indemnitaire, il faut se conformer aux textes en vigueur et appliquer le RIFSEEP.

Si votre collectivité n'applique pour le moment aucun régime indemnitaire, le maire n'est pas dans l'obligation d'en instaurer un puisqu'il s'agit d'un élément facultatif de la rémunération.

Sort des primes en cas de CMO, abattement en fonction du nombre de jours d'arrêts de travail, est-ce légal ?

Le décret n° 2010-997 relatif au maintien des primes dans certaines situations de congés est un texte de la fonction publique d'Etat mais il nous donne des indications précieuses. Le principe de parité nous incite d'ailleurs à l'appliquer. Pour autant, les employeurs territoriaux sont en possibilité de prévoir des mesures de maintien qui seraient moins favorables à leurs agents.

Faut-il une délibération pour intégrer l'indemnité de régie à l'IFSE ?

Oui, si l'indemnité de régie est toujours en vigueur, vous devrez modifier votre délibération du RIFSEEP pour l'intégrer dans les montants et abroger la délibération sur l'indemnité de régie.

Y a-t-il un montant minimum et maximum pour le RIFSEEP ?

Les arrêtés d'application de la fonction publique d'Etat établissent des montants mini et des montants maxi. Seuls les plafonds trouvent à s'appliquer dans la territoriale.

Concernant le versement du CIA, doit-il être versé aux agents qui partent en cours d'année (mutation, retraite) et cela doit être indiqué dans la délibération ?

Oui, si vos agents remplissent les conditions d'attribution (avec la tenue d'un entretien), vous pouvez prendre un arrêté de versement du CIA même si ce n'est pas la période de versement habituelle. Dans les visas de votre arrêté, vous pourriez indiquer : « étant donné la date de départ de l'agent, les résultats de son engagement professionnel dans l'année n-1 ... »

A-t-on la possibilité d'exclure le versement de l'IFSE aux agents contractuels en contrat saisonnier, pour accroissement temporaire ou pour remplacer un agent en congé de maladie, maternité ... ?

Il faut déjà distinguer les emplois permanents et non permanents. Les agents recrutés pour remplacer des agents en arrêts maladie sont des contractuels sur emploi permanent. Les agents recrutés pour des emplois saisonniers ou en accroissement temporaire d'activité sont des emplois non permanents.

Il n'y a pas lieu de faire une différence entre ces deux types de contrats.

Le tribunal administratif de Nantes en son jugement du 2 juin 2022 indique que seules les missions exercées par l'agent contractuel sont à prendre en compte pour définir le montant du RIFSEEP octroyé. Par conséquent, toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté de l'agent au sein de la collectivité est illégale.

Il a jugé que le fait de restreindre le bénéfice du RIFSEEP à une condition de durée d'engagement ou de durée de l'emploi crée une différence de traitement sans rapport avec l'objet du décret du 20 mai 2014 qui institue ce régime indemnitaire et méconnaît ainsi le principe d'égalité (jugement n° 2106895 du 02/06/2022).

L'indemnité de régie et l'IFSE

La tenue d'une régie fait partie des fonctions de l'agent et devrait en toute logique être intégrée à l'IFSE.

Un montant minimal existe-t-il ?

Un montant minimum s'applique à l'Etat mais il n'est pas recevable dans la territoriale. Nous ne sommes tenus que par les montants plafonds.

Quelles sont les marges de manœuvre de l'autorité territoriale pour faire varier l'IFSE, une fois la cotation des emplois réalisée ?

L'expérience professionnelle.

Dans quel cas peut-on revaloriser la prime Rifseep ?

Faut-il reprendre une délibération régulièrement ?

Le décret prévoit la possibilité de réexaminer la prime :

- 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.

Une délibération serait nécessaire en cas de modification générale et non spécifique à un agent.

Comment évaluer les agents pour prendre en compte leur amélioration ?

Vous pouvez regarder le travail en équipe, les formations, les coopérations entre les services, la disponibilité de l'agent, ...

La périodicité de versement du CIA peut-elle être semestrielle ?

Oui. Le principe de libre administration des collectivités permet d'appliquer des modalités de versement différentes du décret.

La "prime pouvoir d'achat" pourra-t-elle être transposée dans le RIFSEEP ?

Non, ce sera un texte à part. Cette indemnité ne devrait être versée qu'une seule fois donc incompatible avec la pérennité du RIFSEEP.

Lorsqu'un cadre d'emploi change de catégorie (ex : Auxiliaire de Puér, EJE), cela nécessite-t-il de reprendre une délibération du RIFSEEP ?

Oui, les tableaux prévus dans la délibération sont obsolètes. Il faudra revoir la délibération et la soumettre à nouveau au CST pour avis.

Le versement du CIA nécessite-t-il obligatoirement un entretien professionnel ? Ex : agent en arrêt pour accident de travail au moment des entretiens, congé maternité...

Le décret sur le RIFSEP indique que « les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans les conditions fixées **en application de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984**. Cet article 55 est celui de l'entretien professionnel.

Au mieux, la collectivité attend le retour de l'agent pour tenir l'entretien professionnel. S'il s'agit d'arrêt de longue durée, il n'y aura peut-être pas d'entretien professionnel parce que l'agent ne peut de toute façon pas être évalué du fait d'une absence sur l'année.

L'autorité territoriale peut-elle baisser le montant de l'IFSE pour certains ou l'ensemble de ses agents ?

Le Maire peut-il revenir sur la base fixe (ifse) attribuée à un agent depuis de longues années ? dans l'affirmative, quelle est la procédure ?

S'il s'agit de diminuer l'IFSE pour certains agents, il faut se baser sur une réelle diminution des fonctions de l'agent. Cela doit être acté par une modification de la fiche de poste. Cela ne peut pas être une décision unilatérale de l'autorité territoriale et s'apparenterait à une sanction déguisée.

Doit-on demander l'avis au CST, avant de refaire une délibération sur le RIFSEEP (ex : revue des plafonds par filière, régime indemnitaire maintenu ou non en cas de congé maladie)

Oui, la saisine du CST pour un nouvel avis est la procédure normale pour revoir vos délibérations.

Le Conseil Municipal doit-il délibérer tous les ans en cas de changement des montants attribués ?

Pas nécessairement. Si les montants attribués sont moins importants que les montants plafonds prévus par la délibération, c'est de la compétence du maire de reprendre un arrêté revalorisant le montant.

Comment traiter les agents de grade C occupant des fonctions de B?

Vous pouvez les placer dans le groupe de fonctions 1 et vous vous attachez aux fonctions exercées. C'est précisément le rôle de l'IFSE que de valoriser les fonctions des agents.

Le CIA peut-il être à zéro ?

Dans la délibération, non. Il faut forcément prévoir un montant pour le CIA.

Dans les faits, le CIA de l'agent peut-il être à 0 ? S'il ne remplit aucun des critères d'attribution prévus dans la délibération, cela signifie que le maire est particulièrement mécontent de son agent et il peut diminuer voire supprimer la part CIA. Mais ce n'est pas systématique.

Autre question possible : le CIA de tous les agents est à 0 ? ce n'est pas possible. Le versement du CIA n'est pas conditionné à la décision de versement du maire. Le versement est conditionné par les critères d'attribution.

Est-il possible d'attribuer le RIFSEEP aux contractuels en contrat court (6 mois) ?

Le RIFSEEP est-il obligatoire pour tous les agents dès leur entrée dans la collectivité? Si non, y a-t-il une ancienneté minimum?

On donne aujourd'hui le RIFSEEP aux titulaires. On veut l'étendre aux contractuels. Peut-on l'ouvrir qu'aux contractuels sur emploi permanent ? (on ne veut pas le donner aux contrats occasionnels).

Le tribunal administratif de Nantes en son jugement du 2 juin 2022 indique que seules les missions exercées par l'agent contractuel sont à prendre en compte pour définir le montant du RIFSEEP octroyé. Par conséquent, toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté de l'agent au sein de la collectivité est illégale.

Il a jugé que le fait de restreindre le bénéfice du RIFSEEP à une condition de durée d'engagement ou de durée de l'emploi crée une différence de traitement sans rapport avec l'objet du décret du 20 mai 2014 qui institue ce régime indemnitaire et méconnaît ainsi le principe d'égalité (jugement n° 2106895 du 02/06/2022).

La mise en place du RIFSEEP est-elle obligatoire pour les anciens employés qui sont déjà sous régime indemnitaire ?

A fortiori pour ces agents. Les anciens régimes indemnitaires ne devraient plus exister aujourd'hui. La préfecture incite plus que fortement les collectivités à modifier le régime indemnitaire de leurs agents afin de se mettre en conformité avec les textes en vigueur. Il est rappelé que certaines indemnités sont aujourd'hui abrogées (IEMP, PFR).

Méthode de calcul pour la mise en place (tableur juste à remplir)

Devant la multitude de possibilités, la direction que chaque élu local souhaite donner à ce régime indemnitaire, il paraît impossible de fournir un tel outil. Cependant, un guide [en lien ici](#), peut vous aider définir certains indicateurs, critères.

Le RIFSEEP est-il prévu prochainement pour la filière de la police municipale ?

Non, car le RIFSEEP est un système de primes de la fonction publique d'Etat qui par principe de parité s'applique dans la territoriale. La filière police municipale n'ayant pas d'équivalent dans la fonction publique d'Etat, le RIFSEEP ne peut s'appliquer. Elle conservera donc son propre régime indemnitaire.

Qui choisit le montant attribué aux agents ?

C'est de la compétence du maire de prendre l'arrêté qui fixera le montant attribué à chaque agent.

Prise en compte de l'expérience comment définir des critères ?

La circulaire de 2014 donne des éléments de réponse à cette question. Ces éléments sont repris dans notre modèle de délibération.

Pourquoi le RIFSEEP ne peut être pris en compte pour la retraite ?

Les pensions des fonctionnaires sont calculées sur leur seule rémunération indiciaire, tandis que leur partie indemnitaire (les primes d'une façon générale) continuera, elle, de ne pas être prise en compte.

Pouvons-nous attribuer une IFSE différente d'un agent occupant le même poste qu'un autre agent suite à une différence de professionnalisme ?

Le montant de l'IFSE peut varier entre les agents en fonction des critères d'attribution que vous mettez en place et en fonction de l'expérience professionnelle.

S'il s'agit de professionnalisme, cela touche plus particulièrement la manière de servir, l'engagement professionnel et serait plutôt à moduler dans le CIA.

Modalités de révision tous les 4 ans ? Faut-il saisir l'avis du CST dans ce cadre ?

Le décret prévoit la possibilité de réexaminer la prime :

- 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.

Si lors du réexamen du RIFSEEP, la délibération se trouve être modifiée, oui, il faudra ressaisir le CST pour avis.

Peut-on coter des critères en attribuant une part d'IFSE lorsque les conditions sont remplies et retirer cette part lorsque les conditions ne le sont plus ? Exemple : valorisation du travail le dimanche avec paiement en IFSE en fonction du nombre de dimanche effectivement travaillés le mois écoulé...

L'IFSE est liée aux fonctions mais pas à la condition d'exercice de ses fonctions. Ce qui est valorisé, c'est le fait pour l'agent de travailler le dimanche.

Il y a une indemnité spécifique de travail du dimanche qui est cumulable avec le RIFSEEP et permettrait de varier le nombre de dimanches travaillés.

Comment intégrer l'indemnité de manquement de fond au RIFSEEP ? Si l'agent n'est plus régisseur, le montant de l'IFSE diminue ? Y a-t-il un barème du montant de l'indemnité de manquement de fond à verser ?

L'indemnité de manquement de fond devrait être intégrée au RIFSEEP. Si l'agent ne remplit plus sa fonction de régisseur (modification de la fiche de poste), l'IFSE peut effectivement être diminuée.

L'indemnité de manquement de fond a fait l'objet d'un changement de nom mais pas de changement de barème ou de montant. Il faut se baser sur l'ancienne indemnité de régisseur.

Les raisons pour laquelle on donne le RIFSEEP ?

Choix politique du maire d'améliorer la rémunération de ses agents, volonté de valoriser leur travail et de prendre en considération leur engagement pour le service public.

Recrutement d'un cadre B pour remplacer un cadre A sur un poste défini A. La catégorie peut-elle modifier le montant de l'IFSE à missions égales ?

Il faudra effectivement reprendre une délibération afin d'adapter les tableaux des cadres d'emplois mais le maire pourrait décider de laisser les mêmes montants à fonctions équivalentes (si cela ne dépasse pas le plafond attribué aux catégories B).

QUESTIONS POSEES PENDANT LE WEBINAIRE

Nous avons des agents qui ont été transférés au sein de notre collectivité au moment du transfert de compétence. Leur IFSE a été maintenu selon les grilles propres à chaque commune. Notre grille IFSE pour leur groupe de fonction dispose d'un plafond inférieur à ce qu'ils perçoivent. Devons-nous revoir notre grille en nous ajustant au montant IFSE existant à ce jour ?

Un travail serait à mener afin d'harmoniser le RIFSEEP pour l'ensemble des agents et aboutir à des grilles communes.

Si on a précisé dans la délibération que pour le temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera versée en fonction de la quotité de travail réellement effectuée, est-ce légal ?

Oui c'est possible. Le décret de 2010 sur le maintien des primes ne s'applique pas expressément à la territoriale. Vous pouvez adapter les conditions dans la limite de ce qui est autorisé pour les fonctionnaires d'Etat.

Pour le changement de catégorie des auxiliaires de puériculture, faut-il reprendre une délibération en totalité ou un modificatif uniquement pour le cadre concerné ?

Pour des raisons pratiques (clarté, lisibilité), il est conseillé de reprendre une délibération entière.

Qu'en est-il des primes de fin d'année ? Si elle se cumule avec le RIFSEEP, cela n'est pas sans incidence sur le budget, surtout quand la prime de fin d'année est calculée à partir du salaire brut fiscal.

Effectivement. Le maire peut faire le choix de maintenir cette ancienne prime mise en place probablement avant 1984 et considérée aujourd'hui comme un avantage collectivement acquis ou l'intégrer au RIFSEEP.

Le versement d'une prime de départ en retraite doit-elle être prévue dans le RIFSEEP ? le cas échéant, comment ?

Il n'existe pas de prime spécifique de départ à la retraite. Pour autant, [une réponse ministérielle de 2021](#) indique que « les employeurs territoriaux disposent de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel (CIA) ».

La jurisprudence relative à l'absence de maintien de RI durant un CLM / CLD s'applique-t-elle uniquement au RIFSEEP ou à tous les RI ?

Il s'agit du décret n° 2010-997 sur le régime de maintien des primes pour les agents de l'Etat. Cette restriction s'applique à tout régime indemnitaire.

L'avis du CST est-il obligatoire ?

Oui.

Pour le maintien des primes pendant les absences, l'IFSE est maintenu en totalité? et non au proportion du temps de travail comme en TPT par exemple?

Le décret n° 2010-997 sur le maintien des primes pendant certaines situations d'absence des fonctionnaires prévoit le maintien du régime indemnitaire pendant le temps partiel thérapeutique. Si vous souhaitez le proratiser, vous sortez des dispositions du décret. C'est possible mais dans ce cas, vous ne pouvez plus viser le décret dans votre délibération puisque vous appliquez vos propres dispositions.

Pour les AEA on continue à verser l'indemnité régie ?

Oui, puisque ce cadre d'emplois est exclu du dispositif RIFSEEP.

On a prévu la régie dans les critères de l'IFSE avec des compléments différenciés selon le niveau des régies gérées, c'est possible ?

Oui, cela me paraît possible. Un arrêté ponctuel peut être pris pour ajuster le montant en fonction de la régie à condition que le plafond IFSE prévu dans la délibération le permette.

Est-ce que le CIA peut être diminué sur arrêté du maire si l'agent ne remplit plus une partie des critères ?

C'est l'entretien professionnel qui va établir cela mais oui, c'est possible.

Attention, c'est bien le CIA, il y a une autre réponse pour l'IFSE... (voir plus haut)

Comment peut-on moduler le CIA ?

En fonction des critères que vous aurez défini dans la délibération.

La circulaire du 15 décembre 2014 précise que seront 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,
- La connaissance de son domaine d'intervention,
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Comment prouver que l'on a effectué un réexamen du RIFSEEP au bout de 4 ans si aucun changement par délibération n'a été fait ?

Le décret ne prévoit effectivement aucune procédure. Le moyen est donc laissé à l'appréciation du maire.

Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100% donc il n'est pas obligatoire de verser un CIA à l'agent si on choisit 0 ?

Je pense que c'est le mot obligatoire qui chiffonne...

Le CIA est obligatoire dans sa mise en place (donc délibération) mais est susceptible de diminution voire de suppression si l'agent, et uniquement si l'agent ne remplit pas les critères d'attribution.

Il ne serait pas possible de mettre 0% à tous les agents et systématiquement sans évaluation des critères.

Peut-on verser le CIA mensuellement ?

Le principe de libre administration fait que vous pouvez choisir les modalités de versement.

Pour le CIA, peut-on mettre des critères d'ancienneté ?

Ce n'est pas prévu par le décret ni dans la circulaire.

Dans notre délibération nous avons prévu que le CIA serait minoré proportionnellement à la durée d'absence en CMO et suspendu en CLM ce n'est pas légal ?

La suspension en CLM est possible mais selon le juge administratif la part liée à l'atteinte des résultats n'a pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

A été jugée illégale, une délibération prévoyant la modulation du montant du CIA en fonction de l'absence des agents. Le CIA est modulé en fonction de l'engagement professionnel et des résultats des agents (CAA Versailles n° 18VE04033 du 31/08/20).

Pouvez-vous nous dire si un agent en arrêt qui passe en demi-traitement peut-il bénéficier de son IFSE ? Ou pouvons-nous le diminuer ? ainsi que pour les autres arrêts ?

Si votre délibération prévoit de suivre les dispositions du décret n° 2010-997, le montant de l'IFSE suivra le sort du traitement. Vous ne pouvez pas prévoir de dispositions qui seraient plus favorables.

Revoir le RIFSEEP au bout de 4 ans ne veut pas obligatoirement dire revaloriser les montants individuels ?

C'est cela. Le décret prévoit un réexamen mais cela ne signifie pas nécessairement une revalorisation.

Est-ce que l'on pourra avoir les références des jurisprudences sur le versement aux agents contractuels svp ?

Seules les missions exercées par l'agent contractuel sont à prendre en compte pour définir le montant du RIFSEEP octroyé. Par conséquent, toute disposition excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté de l'agent au sein de la collectivité est illégale. Cette analyse a été validée par le tribunal administratif de Nantes, qui a jugé que le fait de restreindre le bénéfice du RIFSEEP à une condition de durée d'engagement ou de durée de l'emploi crée une différence de traitement sans rapport avec l'objet du décret du 20 mai 2014 qui institue ce régime indemnitaire et méconnaît ainsi le principe d'égalité (jugement n° 2106895 du 02/06/2022).

Peut-on alors pour les contractuels temporaires prévoir un groupe différent ?

Je resterai sur la jurisprudence citée précédemment et ne ferai pas de différence entre les contractuels.

En cas de changement de missions avant 4 ans, peut-il faire ce réexamen sans attendre ce terme ?

Le décret prévoit effectivement la possibilité de réexaminer la prime en cas de changement de fonctions.

Pour les apprentis ?

On ne peut pas appliquer de régime indemnitaire sur des contrats de droit privé. Les textes sont rédigés pour le droit public.

Comment déterminer le montant de l'IFSE à verser si on recrute un agent en CDD seulement pour 2 mois ?

Il serait le même si vous aviez recruté l'agent 6 mois ou un an ...