



# L'ÉVÉNEMENT

## LE RIFSEEP

Le RIFSEEP c'est le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Il a été créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, instaurant dans la fonction publique de l'Etat un Nouveau régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires de l'Etat transposable à la Fonction Publique Territoriale. Ce décret est entré en vigueur au 1er janvier 2017. Il rationalise et simplifie le système des primes et indemnités des fonctionnaires. Ce nouveau dispositif remplace la plupart des primes et indemnités.

Le RIFSEEP a pour objectif de valoriser l'exercice des fonctions, reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience.

### ➤ LES OBJECTIFS DE CE NOUVEAU TYPE DE RÉGIME INDEMNITAIRE

- Harmoniser l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et transparente,
- Simplifier en réduisant le nombre de régimes indemnitaires applicables à chaque grade,
- Valoriser les fonctions des agents :
  - La fonction en elle-même, sans tenir compte de l'agent,
  - Le profil professionnel de l'agent (expérience),
  - La manière dont l'exerce l'agent,
- Individualiser le montant des primes,
- Reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience.

### ➤ CONCRÈTEMENT À LA CAPI, ÇA DONNE QUOI ?

Tout d'abord, il convient de rappeler que la mise en place du RIFSEEP est à prendre en compte avec le contexte national (1.2% contractualisation avec l'Etat). Sa mise en place répond à une obligation légale. Le RIFSEEP vient confirmer et renforcer la composition de la rémunération dans la fonction publique territoriale. La rémunération est donc composée :

- D'un **traitement de base** : il reconnaît la catégorie et le grade des agents
- D'un **régime indemnitaire** : il reconnaît la fonction occupée et la manière de service. Il est décorrélé de la catégorie et du grade (qui sont reconnus dans le traitement de base).

Ce nouveau système tient donc compte des fonctions exercées par l'agent, quel que soit son grade.

Il est composé de **deux primes** :

- Une **indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** versée mensuellement, composée d'une part fixe et -déterminée en appréciant la fonction occupée, au sein de l'organigramme. Chaque fonction est répartie entre différents groupes de fonctions au regard des trois familles de critères professionnels :
  - Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
  - De la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
  - Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.
- Un **complément indemnitaire annuel (CIA)**, en lien avec les critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel. C'est une part facultative et variable qui reconnaît l'engagement et la manière de servir de la personne.

Concernant la mise en œuvre, **le cumul est possible, par nature, au titre de certaines indemnités prévues** :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- L'indemnité différentielle complétant le traitement indiciaire liée à l'augmentation du SMIC,
- La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnité horaire pour heures supplémentaires, indemnité d'astreintes, indemnité horaires pour travail de nuit, indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- La prime de fin d'année.

Pour cette mise en œuvre, **la CAPI a fait le choix d'une démarche globale, qui consiste à évaluer, au regard de l'ensemble des critères retenus, le juste positionnement du poste au sein des différents groupes de fonctions, en assurant une harmonisation globale l'organigramme est établi en fonction des besoins de la collectivité et non en fonction des agents.**

Les critères retenus dans le cadre de la méthode globale sont les suivants.

1. FONCTION	2. EXPERTISE	3. SUJETIONS
<b>MANAGEMENT</b> Stratégique, intermédiaire, opérationnel	<b>QUALIFICATION</b> De aucune qualifications avec missions simples adaptation aux procédures à formation bac +5 et/ ou très grande expérience	<b>RELATIONS INTERNES ET EXTERNE</b> De pas de partenaires à grande variété de partenaires
<b>TRANSVERSALITE ET AUTONOMIE</b> De faible à très importante	<b>RARETE DE L'EXPERTISE – DIFFICULTE DE RECRUTEMENT</b> De non rare à très rare	<b>ITINERANCE</b> Un seul site de travail, multi sites (plusieurs fois, chaque semaine)
<b>NOMBRE DE COLLABORATEURS</b>	<b>ACTUALISATION DES CONNAISSANCES</b> De occasionnelle à constante	<b>SUJETIONS HORAIRES</b> Amplitudes horaires, coupés, )
<b>IMPACT DECISIONNEL</b> Exécution, conseil et interprétation, arbitrage et décision		<b>SUJETIONS LIEES A LA SANTE</b> Manipulation de produits dangereux ou chimiques
		<b>SUJETIONS LIEES A LA PENIBILITE</b> Travaux, risques d'agressions

De 57 régimes indemnitaires dans le fonctionnement antérieur, avec le RIFSEEP on passe à 16. Cela engendre un surcroît d'environ 60 à 70 000 pour la collectivité.

**Les cotations indiquent le besoin de la collectivité sur un poste. Elles ne portent aucun jugement, appréciation sur la personne qui occupe le poste.**

De plus, la CAPI a fait le choix :

- **Aucune perte d'argent pour les agents en poste** : la collectivité a fait le choix qu'aucun agent actuellement présent dans la collectivité n'ait une diminution de rémunération sur son poste
- **Pas de prise en compte de la maladie** : en cas d'arrêt de travail, l'IFSE est maintenue sauf au titre du jour de carence qui suivra la réglementation en vigueur.
- **Possibilité de reconnaître des fonctions, indépendamment de la catégorie de l'agent** : si un agent occupe un poste dont la fonction est reconnue sur niveau de catégorie supérieure à sa propre catégorie, le régime attribué est celui relatif à la cotation du poste.
- **Pas de CIA à ce jour** : le RIFSEEP est composé de deux parts, seul l'IFSE est mis en place à la CAPI.

Au vue de la législation en vigueur, le RIFSEEP fera l'objet d'un réexamen tous les 4 ans.

**Il est important de rappeler qu'aucun agent de la CAPI ne verra son salaire diminué avec ce nouveau système.**

