



RIFSEEP

Mise en place du RIFSEEP dans les communes et les intercommunalités

La plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique territoriale auraient dû être remplacées en début d'année par le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Or, la mise en place du dispositif a été décalée avec la parution, le 29 décembre 2016, d'un nouveau calendrier d'application (cf. décret n° 2016-1916 et arrêté du 27 décembre 2016 publiés au JO du 29 décembre 2016).

Ce retard, annoncé très tardivement alors que l'AMF, à différentes reprises, avait alerté le Cabinet de la ministre de la Fonction publique sur ce sujet, interpelle les maires et présidents d'intercommunalités : quels délais et quelles obligations sont-ils tenus de respecter ?

Un nouveau régime indemnitaire applicable aux agents de l'Etat : le RIFSEEP

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 instaure pour la Fonction Publique d'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Il se compose d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui doit valoriser l'exercice des fonctions du fonctionnaire et d'un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire.

Le RIFSEEP a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet pour tous les fonctionnaires de l'Etat ; un calendrier de mise en œuvre prévoyait **une entrée en vigueur au plus tard le 1er janvier 2017** pour la Fonction Publique d'Etat, dès la parution d'arrêtés identifiant, pour chaque ministère, les corps et emplois concernés.

Cette date vient d'être repoussée, fragilisant de fait le dispositif.

Le pendant du RIFSEEP dans la FPT : entre libre administration et parité

Le régime indemnitaire n'a pas de caractère obligatoire dans la FPT. Le principe de libre administration permet aux communes et intercommunalités de déterminer leur propre politique indemnitaire : mettre en place un régime indemnitaire ou pas, définir les modalités d'attribution ... mais quand il existe, c'est le principe de parité qui prévaut.

En effet, l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précise que l'assemblée délibérante de chaque collectivité fixe, après avis du comité technique, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Aussi, pour que les fonctionnaires territoriaux puissent percevoir l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et le CIA (complément indemnitaire annuel), il est nécessaire, en vertu du principe d'équivalence mis en œuvre par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, que leur corps équivalent en bénéficie également.

A ce jour, certains cadres d'emplois de la FPT ne disposent pas encore d'équivalence, raison pour laquelle de nombreux élus territoriaux n'ont pas mis en place ce nouveau régime indemnitaire.

Le conseil de la Commission FPT et RH de l'AMF sur son application dans la FPT

La Commission Fonction publique territoriale et ressources humaines de l'AMF, qui s'est réunie le 17 janvier 2017, conseille aux communes et intercommunalités d'**engager d'ores et déjà une réflexion et un dialogue sur la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire** (critères de versement, groupes de fonctions ...) afin d'anticiper sa généralisation à l'ensemble des agents titulaires, stagiaires et, éventuellement, aux contractuels de droit public.

La commission a insisté sur l'importance de pouvoir ainsi pallier très rapidement la suppression des primes existantes (IAT, IEMP...) qui ont effectivement vocation à disparaître pour tous les agents et a rappelé l'expérience de l'abrogation de la PFR au 31 décembre 2015.

En effet, en janvier 2016, peu de communes et d'intercommunalités avaient délibéré pour instituer le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), en lieu et place de la PFR. La base légale de cette prime ayant été supprimée, les comptables publics ont alors, en droit, bloqué son paiement aux agents qui la percevaient et, par conséquent, mis en difficulté les maires et présidents qui la versaient.

Aussi, pour assurer le passage en souplesse de cette période transitoire, la DGCL a introduit la notion de « délai raisonnable » ; il a permis le maintien des droits indemnitaires des agents à qui la PFR était versée au 31 décembre 2015 avant la mise en place du RIFSEEP et l'abrogation d'office des délibérations antérieures.

La Commission a également évoqué le cas particulier des communes nouvelles et des fusions d'intercommunalités : les maires et présidents concernés, quand ils ouvrent le dialogue social sur le régime indemnitaire de la nouvelle entité, doivent le faire sur la base du RIFSEEP.

La DGAFP et la DGCL ont réalisé des outils d'aide à la mise en place du RIFSEEP :

- présentation générale du RIFSEEP par la DGAFP : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/nouveau-regime-indemnitare-rifseep>
- FAQ sur le RIFSEEP réalisée par la DGCL : <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/mise-oeuvre-dans-collectivites-territoriales-regime-indemnitare-tenant-compte-des-fonctions-des????>