

Point n° 5 : Avis relatif à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 du Ministère de la décentralisation, de la Réforme de l'Etat et de la Fonction Publique le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été créé. Ce dispositif s'inscrit dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire et doit s'appliquer à terme à tous les personnels de la ville de Paris.

Pour appliquer ce nouveau régime, il est nécessaire de disposer des barèmes fixés par arrêté ministériel pour les corps de l'Etat, qui précisent les montants réglementaires minimum et maximum pour chaque groupe ou grade.

À ce jour, tous les barèmes de l'État n'ont pas été publiés.

Plusieurs réunions plénières avec les organisations syndicales complétées par des ateliers techniques se sont tenus au cours de l'année 2016 et début 2017 pour définir l'architecture du RIFSEEP.

Des projets de délibération par filière seront soumis au conseil de Paris pour une mise en œuvre complète au 1^{er} janvier 2019.

1. Architecture du RIFSEEP

1.1. La structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux parts:

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) constitue l'indemnité principale dans laquelle sont intégrées toutes les primes et indemnités actuelles de même nature. Ainsi, elle remplace notamment la prime de fonctions et de résultats (PFR), la prime de gestion, la rémunération accessoire du personnel technique (RAPT), l'ensemble des primes de la sphère IAT (les suffixes 1 et 2 seront fusionnés), l'indemnité d'exercice des missions (IEM), l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS), la prime informatique, etc. et elle pérennise la mesure « pouvoir d'achat ». En revanche l'IFSE est cumulable avec les sujétions ponctuelles liées au temps de travail (ex. heures supplémentaires, astreintes, permanences), la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), les remboursements de frais, la NBI. Ce dispositif comprend une IFSE mensuelle, une IFSE sujétions (déclinée en une dizaine de familles fonctionnelles) et une IFSE exceptionnelle permettant de rémunérer la participation à des activités particulières telles que l'opération EURO, le plan canicule, etc.
- le complément indemnitaire annuel (CIA) versé en décembre valorise l'engagement professionnel.

1.2. Les barèmes

Les barèmes du RIFSEEP sont construits de la façon suivante :

- Des montants annuels minima d'IFSE sont déterminés par grade
- Des montants annuels maxima d'IFSE sont déterminés par groupe de fonctions
- Des montants annuels maxima de CIA sont déterminés par groupe de fonctions

Le montant de l'IFSE est déterminé selon la nature des fonctions exercées par les personnels des corps et emplois, et selon les conditions d'exercice de ces fonctions, au vu d'un faisceau de critères professionnels.

Hormis les sujétions, ces critères professionnels sont les suivants :

- Fonctions d'encadrement et de coordination
- Fonctions de pilotage et de conception
- Technicité et expertise
- Expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions

Ces critères sont proches des niveaux de responsabilité reconnus au travers du déroulement de carrière.

1.3. Les principes de la transposition

La transposition du régime indemnitaire dans le RIFSEEP n'entraîne, pour les agents, aucune perte de rémunération à situation équivalente.

Pour établir les niveaux indemnitaires individuels à transposer en RIFSEEP, ce sont les derniers montants connus à la date de la mise en œuvre qui seront pris en compte (hors sujétions et versements exceptionnels), montants ramenés en année pleine.

Lorsque l'application de la délibération ne permet pas de maintenir à un agent un montant indemnitaire équivalent à celui perçu au titre de l'année précédant la mise en place, l'intéressé conserve à titre personnel le bénéfice du montant perçu tant qu'il est maintenu dans son grade et emploi.

1.4. Les règles d'abattement

L'IFSE est maintenue, diminuée ou suspendue dans les conditions et selon les modalités prévues par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 (l'abattement pour maladie ordinaire suit la règle du traitement budgétaire).

2. L'IFSE

2.3. La mise en place d'un montant d'entrée de corps

Pour éviter de creuser des écarts de rémunérations entre les nouveaux agents en fonction de leur direction d'affectation, un montant d'entrée de corps sera déterminé pour chaque corps et sera attribué à l'agent, par la DRH, lors de son recrutement.

2.4. Les mécanismes d'évolution de l'IFSE

Le montant de l'IFSE évoluera en fonction :

- De l'expérience acquise par l'agent, ainsi **chaque année, 75% du CIA** seront transférés dans les montants mensuels d'IFSE
- De l'évolution de carrière : l'IFSE sera revalorisée **lors de chaque changement de grade** suite à promotion, par un montant forfaitaire déterminé par grade.

3. Le CIA

Le Complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel. L'attribution individuelle peut varier de 0 à 100% du montant annuel maximal du groupe.

Le CIA sera attribué lors des campagnes de primes annuelles.

Ce point est soumis pour avis