

Point n° 5 : Avis relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP

La mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été décidée en 2014¹ et vise à simplifier la structure de la rémunération indemnitaire dans la fonction publique. Le RIFSEEP doit s'appliquer à terme à tous les agents publics.

1. Environ 11 000 agents de la collectivité sont déjà passés au RIFSEEP

À ce jour, 10 700 agents, relevant de 17 corps, sont déjà passés au RIFSEEP :

- certains corps de la filière sociale ont été intégrés dans le RIFSEEP en juillet 2017 (délibération 2017 DRH 58) : conseillers socio-éducatifs (CSE), assistants socio-éducatifs (ASE) et secrétaires médicaux et sociaux (SMS),
- les agents issus de la Préfecture de police ont été basculés au RIFSEEP dès leur intégration à la Ville le 1^{er} janvier 2018 (2017 DRH 65) : contrôleurs, préposés et agents de la surveillance de Paris (ASP),
- à compter du 1^{er} janvier 2018 (2017 DRH 81), les corps de la filière administrative ont également bénéficié du RIFSEEP : sous-directeurs, experts de haut niveau, directeurs de projet, administrateurs, attachés des administrations parisiennes, secrétaires administratifs et adjoints administratifs,
- les personnels des bibliothèques ont bénéficié du RIFSEEP à compter du 1^{er} septembre 2018 (2018 DRH 63) : conservateurs des bibliothèques, bibliothécaires et agents spécialisés des bibliothèques et des musées (ASBM).

2. 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 la plupart des primes et indemnités actuelles seront intégrées, conformément aux termes du décret.
- **le complément indemnitaire annuel (CIA)**, versé en décembre, valorise l'engagement professionnel.

Il conduit à transposer les primes et indemnités existantes dans ces deux parts. La mise en place du RIFSEEP n'entraîne aucune perte de rémunération.

La mise en place du RIFSEEP n'entraîne par ailleurs pas de modification des conditions d'attribution des primes et indemnités. Ainsi, les primes qui relevaient du suffixe 3 (IAT 3 et PR 3) seront transposées en « IFSE sujétion », dont le calcul et les modalités d'attribution seront inchangées.

3. Il est proposé la mise en place du RIFSEEP dès le mois de mai 2019 pour environ 32 000 agents, soit 24 corps supplémentaires

Les arrêtés ministériels fixant les barèmes applicables (montants de base et montants plafonds) ont été publiés pour 24 corps de la collectivité (16 corps de catégorie C, 3 corps de catégorie B et 5 corps de catégorie A).

¹ Par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 du Ministère de la Décentralisation, de la Réforme de l'État et de la Fonction Publique.

31 800 agents sont concernés. Il est proposé une mise en place du RIFSEEP au 1^{er} mai 2019 pour ces agents.

La délibération présentée au Conseil de Paris précisera pour l'ensemble de ces corps :

- le plancher indemnitaire réglementaire par grade,
- le plafond indemnitaire d'IFSE et de CIA par groupes de fonctions avec, pour les corps de catégories B et C, une correspondance entre grades et groupes de fonctions.

À l'issue de cette nouvelle étape de mise en œuvre, le RIFSEEP s'appliquera à environ 90 % des agents de la collectivité.

Pour environ 5 300 agents (appartenant à 21 corps), les barèmes réglementaires ne sont pas publiés, empêchant la mise en place du RIFSEEP.

4. Les apports du RIFSEEP pour les agents de la collectivité

4.1 Les textes réglementaires sur le RIFSEEP prévoient un relèvement des plafonds indemnitaires par rapport à la situation actuelle

Les plafonds indemnitaires prévus par le RIFSEEP sont significativement supérieurs aux plafonds réglementaires aujourd'hui applicables. La mise en œuvre du RIFSEEP offre ainsi des perspectives d'évolution de la rémunération indemnitaire des agents sur l'ensemble de leur carrière. Le RIFSEEP permettra par ailleurs dès 2019 aux agents aujourd'hui plafonnés de bénéficier d'une augmentation de leurs primes.

4.2 La Ville prévoit par ailleurs des règles de gestion spécifiques qui conduiront à des gains pour les agents

- Des montants d'entrée de corps supérieurs aux plafonds réglementaires qui garantiront aux agents un socle indemnitaire minimal et transparent

Il est proposé dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP à la Ville :

- des montants d'entrée de corps supérieurs aux seuils prévus dans les textes de l'État,
 - des montants d'entrée de corps qui seront fréquemment supérieurs aux montants actuellement attribués par les directions aux nouveaux agents. Tout nouvel agent verra donc ce montant d'entrée de corps garanti,
 - un montant d'entrée de corps identique quelle que soit la direction d'affectation de l'agent : tous les nouveaux arrivants au sein d'un même corps bénéficieront d'un même niveau de primes, d'où une transparence et une équité accrues,
 - de porter les agents ayant un socle indemnitaire inférieur aux montants d'entrée de corps proposés. 4 900 agents sont concernés et bénéficieront de cette revalorisation en 2019.
- La valorisation des promotions de grade.

La mise en place du RIFSEEP à la Ville s'accompagnera d'une mesure spécifique qui valorisera la promotion de grade. Une augmentation du montant du socle indemnitaire sera garantie lors de chaque promotion de grade. Ce montant sera identique (selon la catégorie et le grade) pour tous les agents promus. Le RIFSEEP apportera donc en la matière une transparence et une équité accrues, entre les agents, mais également entre les corps d'une même catégorie.

- Une progression d'année en année de la rémunération indemnitaire par intégration du CIA dans le socle indemnitaire

Il est proposé une progression d'année en année de l'IFSE des agents, par intégration de 75% du CIA dans les mensualités d'IFSE de l'année suivante, les 25% restants étant versés en décembre de l'année suivante.

- L'intégration des mesures bas salaires dans le socle indemnitaire

Il est proposé de conserver le montant indemnitaire « mesure pouvoir d'achat » qui est attribué aux agents éligibles en début de carrière. Cette indemnité, qui était supprimée lorsque l'agent atteignait un certain indice de rémunération, sera intégrée dans le socle indemnitaire des agents, qui en conserveront donc le bénéfice tout au long de leur carrière.

4.3 Une simplification et une lisibilité accrue de la paie

La transcription des primes et indemnités existantes sur les bulletins de paie s'avère souvent complexe et peu lisible. Le RIFSEEP permettra, dès la paie de mai 2019, une présentation améliorée et simplifiée des versements indemnitaires.

5 La mise en place du RIFSEEP s'accompagnera de règles de gestion qui viendront encadrer les modalités d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

Des règles de gestion complémentaires portant sur les modalités d'attribution par les directions du complément indemnitaire annuel (CIA) seront instituées. Ainsi, toute attribution de CIA d'un montant inférieur à 25 % du taux d'évolution fixé lors de chaque campagne annuelle de primes, devra faire l'objet d'un rapport circonstancié de la direction.

Ces mesures s'appliqueront dès 2019, lors la campagne d'attribution du CIA, qui interviendra en fin d'année.

6 Il est proposé un réexamen des montants d'entrée de corps tous les 4 ans

Les montants d'entrée de corps feront l'objet d'un réexamen tous les 4 ans, afin de permettre la prise en compte des facteurs ayant pu avoir un impact, lors des 4 années écoulées, sur le pouvoir d'achat des agents, comme par exemple l'évolution globale des attributions indemnitaires issues des campagnes annuelles de primes ou les évolutions du point d'indice de la fonction publique.

Ce point est soumis pour avis.

Annexe : Montants d'entrée de corps appliqués à compter du 1^{er} mai 2019

	Corps	Montant d'entrée de corps
Cat A	Conservateurs du patrimoine	5 400 €
	CAPSA	9 000 €
	CED	7 800 €
	EJE	5 115 €
	Médecins	12 850 €
Cat B	EAPS	4 000 €
	Animateurs	5 400 €
	Personnels de maîtrise	4 650 €
Cat C	Adjoints techniques	2 410 €
	ATEA	2 410 €
	Égoutiers	2 425 €
	Éboueurs	2 005 €
	Fossoyeurs	2 425 €
	Conducteurs d'automobile et assistants d'exploitation	2 425 €
	Adjoints techniques des établissements d'enseignement	2 410 €
	ASEM	2 425 €
	ATE	2 690 €
	ALG	2 410 €
	ATEPE	2 410 €
	AASM	2 525 €
	AAAS	2 780 €
	Agents d'accueil et de surveillance	2 525 €
	Auxiliaires de puériculture	4 030 €
	Adjoint administratif des bibliothèques	2 410 €