

Mise en œuvre du RIFSEEP au sein du MCC
- CTM du 10/11/2015 -
Présentation pour avis des arrêtés d'adhésion des IGAC, des adjoints
administratifs et des secrétaires administratifs -

RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Référence :

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP
- Arrêté du 27 août 2015 listant les primes cumulables avec le RIFSEEP

Pièce jointe :

- Présentation du projet de groupes de fonctions adjoints administratifs, secrétaires administratifs et attachés avec indication des médianes actuellement perçues par les agents

Rappel des derniers groupes de travail :

- 12 juin 2015 (présentation du schéma ministériel d'adhésion)
- 12 octobre 2015 (présentation des fonctions par groupe des attachés, secrétaires administratifs, adjoints administratifs)
- 4 novembre 2015 (préparation du CTM du 10 novembre)
.....

1) Une mise en place généralisée pour tous les ministères avant la fin 2016

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à tous les fonctionnaires de la fonction publique de l'État d'ici à la fin 2016. **Toutes les filières vont en bénéficier par vague selon leur corps :**

- **personnels administratifs au 1^{er} janvier 2016 ;**

- **corps des filières scientifique, technique et des métiers d'art au 1^{er} janvier 2017.**

Par exception, certains corps, en raison des spécificités de leurs missions et de leur régime de prime actuel, **sont exclus**. Pour le MCC : les professeurs des écoles d'architecture, les maîtres assistants des écoles d'architecture, les professeurs du Conservatoire national supérieur de musique, les professeurs des ENSA (*dérogations acceptées par la DGAFP*).

Dès aujourd'hui au niveau interministériel, 70 000 agents ont basculés en mode RIFSEEP (dont une quarantaine d'administrateurs civils du MCC) ; au 1^{er} janvier 2016, ils seront 330 000.

Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions au sein d'un établissement public sera amené à bénéficier du RIFSEEP dès lors que le corps dont il relève aura adhéré et dans les mêmes conditions que ses collègues (y compris bien sûr s'il est rémunéré sur des crédits T3).

Le déploiement du RIFSEEP est piloté, au niveau interministériel, par la DGAFP qui s'assure notamment de la cohérence des règles de gestion proposées par les ministères pour les corps comparables : **tous les dossiers d'adhésion doivent être validés par le Guichet unique (GU).**

Pour les corps à statut commun ou ministériel, un arrêté d'adhésion doit être soumis pour avis au CTM. C'est pourquoi nous présentons au CTM du 10 novembre des **projets d'arrêtés relatifs aux inspecteurs généraux des affaires culturelles, aux adjoints administratifs et aux secrétaires administratifs.**

2) Une vraie simplification indemnitaire favorable aux agents

Régime indemnitaire composé de **deux primes cumulatives** :

a. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

Le RIFSEEP étant **exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature**, la majorité des primes, qu'elles soient ministérielles ou interministérielles, sera donc remplacée par l'IFSE.

Toutefois, **certaines indemnités sont cumulables, par exception**, avec l'IFSE. Elles sont listées de manière exhaustive dans l'**arrêté du 27 août 2015** qui sera complété si besoin à chaque bascule d'un corps dans le RIFSEEP.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un dispositif spécifique dont l'intégration dans le RIFSEEP ne se fait pas de manière automatique. Le MCC a décidé de laisser la NBI cumable avec le RIFSEEP.

b. Le complément indemnitaire (CIA), facultatif, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Lorsqu'il est mis en œuvre, ce CIA est versé annuellement, en une ou deux fraction(s). Sont alors 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.

Enfin, le complément indemnitaire est par **nature exceptionnel**, comme les actuels « bonus » ou « reliquats de fin de gestion ». Son versement n'est donc pas automatique.

Le RIFSEEP repose sur une **logique fonctionnelle**. Ce sont donc les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent, en principe, le groupe dans lequel il sera affecté. La répartition des fonctions au sein des différents groupes est réalisée sur la base de critères objectifs, fixés dans le décret du 20 mai 2014, à savoir :

- 1° L'encadrement, la coordination ou la conception ;
- 2° La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La combinaison de ces critères, qui ne sont pas hiérarchisés, permet de prendre en compte toutes les spécificités des postes et notamment les technicités particulières ou les compétences rares.

De plus, la répartition des fonctions dans les différents groupes est non seulement harmonisée au sein des ministères mais également au niveau interministériel. Ainsi pour les corps interministériels (ex : attachés d'administration) et à statut commun (ex : secrétaires administratifs, adjoints techniques, IGAC), la circulaire du 5 décembre 2014 propose un classement des fonctions généralement exercées par ces corps dans les différents groupes.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel. Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important. L'impact de ce classement est toutefois à nuancer car le RIFSEEP permet de prendre en compte l'expérience professionnelle de l'agent. **Rien n'empêche donc qu'un agent relevant du groupe 2 bénéficie d'un montant d'IFSE supérieur à un agent relevant du groupe 1.**

Le nombre de groupes de fonctions, les montants minimaux et maximaux applicables aux IGAC, aux secrétaires administratifs et aux adjoints administratifs sont identiques pour l'ensemble des ministères.

Les plafonds sont très hauts (fixés au niveau des ministères les mieux primés). Même si la grande majorité des agents du MCC n'atteindra certainement jamais les plafonds, c'est une **double opportunité** :

- **des agents actuellement bloqués au plafond de certaines primes de leur corps retrouveront une progression de leur dotation indemnitaire dès 2016** (c'est aujourd'hui le cas d'environ 50 agents adjoints ou secrétaires administratifs rémunérés sur titre 2).

- **le RIFSEEP permettra d'objectiver le décrochage indemnitaire du MCC** et renforcera sa légitimité pour obtenir, comme ces dernières années, dans le cadre des négociations budgétaires, des crédits catégoriels.

Le groupe de fonctions sera **inscrit sur les avis de vacance de postes** afin que les agents disposent de cette information lorsqu'il envisage une mobilité.

3) Une bascule « transparente » pour les agents avec la garantie du maintien total du niveau indemnitaire perçu et des clauses de revalorisations plus nombreuses et plus régulières

Au moment de la bascule, sont pris en compte, dans la constitution du montant de l'IFSE de chaque agent le montant mensuel des dispositifs indemnitaires.

Cette substitution **ne conduira pas à une baisse de rémunération pour les agents concernés**. Leur niveau de primes mensuel est garanti.

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen dans plusieurs cas de figure :

► **en cas de changement de groupe de fonctions ;**

Le **passage à un groupe de niveau supérieur ouvrira droit à une revalorisation** de l'attribution de l'agent.

A l'inverse, un passage à un groupe de niveau inférieur ne signifie pas que le montant de son IFSE diminue. Hors cas exceptionnel (sanction disciplinaire, instance,..), le MCC prévoit le **maintien automatique des indemnités des agents en cas de mobilité vers un groupe inférieur**.

► **en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions ;**

La **mobilité au sein d'un même groupe ouvrira droit à une revalorisation** de l'attribution de l'agent.

► **en l'absence de changement de fonctions ;**

Le dispositif RIFSEEP prévoit le réexamen de la situation indemnitaire d'un agent y compris si celui-ci ne change pas de fonctions et au plus tard 4 ans après la prise de poste afin de récompenser l'approfondissement des savoir-faire comme la diversification des compétences pratiques ou un accroissement des responsabilités. **Le MCC prévoit un réexamen tous les 2 ans**, ce qui est encore plus avantageux pour les agents.

► **en cas de changement de grade.**

Le MCC prévoit dans ce cas une **revalorisation forfaitaire** de l'attribution des agents (calculée à partir des montants actuellement versés à ce titre).

Au total, le RIFSEEP **maintient donc les échéances existantes de réexamen des dotations des agents comme le changement de grade, tout en augmentant et en automatisant les autres clauses de revalorisation possibles.**

Une fois l'accord du Guichet unique obtenu, **une circulaire de gestion sera rédigée pour définir en toute transparence les règles et modalités de revalorisation propres à chacun des corps ayant basculé dans le RIFSEEP.**