

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel passé au crible des questions les plus fréquentes

1) Pourquoi créer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ?

La phase de concertation avec les organisations syndicales qui s'est déroulée, à l'automne 2012, dans le cadre de l'Agenda social, a permis de dresser un bilan de la politique de rémunération et d'envisager des pistes d'évolution en matière indemnitaire. La question du devenir de la prime de fonctions et de résultats (PFR), régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008, a notamment été abordée.

Il a ainsi été constaté que si l'élaboration de la PFR s'était inscrite dans un mouvement souhaitable de rationalisation et de simplification du paysage indemnitaire, encore très fragmenté, son économie générale était profondément marquée par une politique salariale axée sur le développement de la rémunération au mérite et de l'intéressement aux résultats. Le versement d'une part déterminée au regard des résultats individuels obtenus par l'agent est notamment apparu problématique.

En outre, des pratiques de gestion divergentes (disparités dans les méthodes choisies par les ministères pour la fixation de la part liée à l'exercice des fonctions, poids variable de la part liée à l'atteinte des résultats, niveau de concertation fluctuant avec les organisations syndicales et les représentants du personnel, etc.) n'ont pas permis d'optimiser le déploiement du dispositif.

Une rénovation du dispositif indemnitaire de référence s'est donc imposée. Son déploiement doit répondre à 4 exigences majeures :

- un pilotage interministériel renforcé ;
- la reconnaissance de la variété des parcours professionnels et des acquis de l'expérience ;
- une valorisation de l'engagement professionnel de chaque agent sans entretenir la concurrence entre les personnels ;
- un suivi régulier associant étroitement, sur la base de bilans annuels, les organisations syndicales représentatives tant au niveau ministériel qu'interministériel.

2) Qu'est-ce que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ?

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pourrait devenir le nouvel outil indemnitaire de référence.

Ce dispositif est centré sur une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel.

3) Qui va pouvoir en bénéficier ?

Le RIFSEEP est applicable à tous les corps et emplois relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Il n'est pas réservé à la seule filière administrative.

A quelques exceptions près, justifiées par des spécificités statutaires et indemnitaires avérées et listées de manière exhaustive, c'est bien l'ensemble des corps et emplois de la FPE qui a la vocation à intégrer ce dispositif.

4) Qu'est-ce que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ?

L'IFSE constitue l'indemnité principale du dispositif RIFSEEP qui tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions.

Elle est versée mensuellement et est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, doivent être limitées et répondre à des problématiques très spécifiques.

5) L'IFSE : comment ça marche ?

Pour chaque corps et emploi appelé à bénéficier de l'IFSE, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond indemnitaire.

La répartition des postes entre les différents groupe de fonctions et la fixation des montants et plafonds correspondants se fera au regard de critères professionnels tels que :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition au poste.

Ces critères ne sont pas forcément cumulatifs, ni exhaustifs. La spécificité des fonctions exercées doit pouvoir être affirmée.

En outre, il est tenu compte, en plus des critères professionnels, de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Celle-ci repose aussi bien sur un élargissement des compétences et un accroissement des responsabilités que sur un approfondissement des savoir-faire et la consolidation des connaissances pratiques. Ainsi, le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen non seulement en cas de changement de groupe de fonctions, mais également en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions voire, a minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou en cas de changement de grade.

6) Qu'est-ce qu'un groupe de fonctions ?

Le groupe de fonctions constitue la donnée de référence du nouveau dispositif indemnitaire. C'est elle qui permet notamment de déterminer le plafond de l'IFSE et du complément indemnitaire annuel applicable à l'agent.

La hiérarchisation entre chaque groupe de fonction est établie au regard des différents critères professionnels. La répartition des postes au sein de ces groupes relève de la même logique.

L'ensemble permet la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

7) Pourquoi déterminer des groupes de fonctions ? En quoi vont-elles favoriser les mobilités ?

Le déploiement de la PFR reposait sur un exercice de cotation des postes. L'objectif, à termes, était d'élaborer une cartographie interministérielle des emplois et, partant, de favoriser les mobilités. Or, des disparités dans les modalités de cotation des postes sont apparues entre les différents ministères. Des niveaux de raffinement extrêmes ont nui à la lisibilité globale du dispositif tandis que, en termes de mobilité, des modes de gestion hétérogènes se sont avérés dirimants.

Pour corriger ce travers, l'IFSE repose sur un nombre limité de groupes de fonctions fixé par un arrêté interministériel. Ces « boîtes fonctionnelles » vont ainsi permettre une comparaison simple des niveaux de responsabilités et des postes, tout en étant suffisamment larges pour ne pas rigidifier à l'excès la gestion du dispositif.

C'est cette simplification du panorama fonctionnel qui va faciliter les comparaisons et permettre l'automatisme des équivalences, tandis que la répartition plus fine des postes au sein des groupes de fonctions sera cadrée par des directives ministérielles et interministérielles. Les mobilités devraient s'en trouver favoriser.

8) Comment l'agent saura-t-il à quel groupe de fonctions il appartient ?

Chaque agent se verra notifier le groupe de fonctions dont relève le poste qu'il occupe ainsi que, le cas échéant, le montant de son complément indemnitaire annuel.

Plus généralement, les ministères seront invités à préciser sur les fiches de poste le groupe de fonctions.

9) Pourquoi fixer un montant-plancher par grade ?

Le montant plancher ne constitue pas le point d'entrée indemnitaire d'un agent dans le dispositif RIFEED. Il s'agit d'un minimum garanti, fixé par grade. Il ne préjuge en rien de la position indemnitaire d'un agent au sein d'un groupe de fonctions déterminée.

10) Comment seront déterminés les critères professionnels à prendre en compte pour déterminer le groupe de fonctions dont relève le poste occupé par l'agent ?

Le décret établit une liste de critères professionnels. Ceux-ci doivent permettre de définir les groupes de fonctions ainsi que la position indemnitaire des agents au regard des fonctions qu'ils exercent.

Cette liste n'est pas exhaustive. Le nouveau dispositif est centré sur la valorisation des fonctions exercées. Il convient donc de prendre en compte l'ensemble des spécificités y afférentes.

11) L'agent ne pourra-t-il bénéficier d'une revalorisation du montant de son IFSE que s'il change de fonctions pour basculer sur un poste imposant un niveau de responsabilités accru ?

Non. Le dispositif RIFEEP prévoit le réexamen de la situation indemnitaire d'un agent y compris si celui-ci ne change pas de fonctions. L'approfondissement des savoir-faire comme la diversification des compétences pratiques constituent des éléments à prendre en compte au même titre qu'un accroissement des responsabilités.

12) Qu'est-ce que le complément indemnitaire ?

Le complément indemnitaire annuel, versé en une ou deux fractions, permet de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Cette appréciation se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs préalablement fixés.

Les attributions individuelles, fixées au regard de la valeur professionnelle de l'agent, sont comprises entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

13) Pourquoi un complément indemnitaire ?

La modulation est un élément récurrent de la politique indemnitaire. Elle ne doit pas favoriser la concurrence entre agents mais, au contraire, valoriser le sens du service public d'un fonctionnaire, cette notion étant intrinsèquement liée à l'exercice des fonctions. Le complément indemnitaire, en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir d'un agent, remplit cet objectif.

14) Le versement d'un complément indemnitaire est-il obligatoire ?

Non. Il n'existe aucune garantie de versement d'un complément indemnitaire annuel. En outre, certains corps pourront être plus largement exonérés d'un tel dispositif si la spécificité de leurs missions statutaires apparaît incompatible avec une éventuelle modulation indemnitaire.

15) Existe-t-il des voies de recours pour contester le niveau de son complément indemnitaire ?

Les deux voies de recours classiques que sont le recours gracieux (ou le recours administratif préalable obligatoire) et le recours contentieux devant le juge peuvent toujours être mise en œuvre.

16) L'agent peut-il voir son régime indemnitaire baisser lors du passage au RIFSEEP?

Non. Le décret garantit le maintien du niveau indemnitaire mensuel de l'agent jusqu'à ce que ce dernier change de poste. Il n'y aura donc pas de perte de rémunération.

17) Qu'en est-il plus spécifiquement de la bascule prime de fonctions et de résultats (PFR) / IFSE ?

Pour les agents bénéficiant de la PFR, sont pris en compte, au titre de la garantie indemnitaire, le versement mensuel de la part liée à l'exercice des fonctions (part F) ainsi que celui de la part liée à l'atteinte des résultats (part R). En revanche, et très logiquement, le versement exceptionnel de la part R est exclu de cette garantie.

Le poste d'un agent bénéficiant de la PFR sera donc versé au sein d'un groupe de fonctions. La position indemnitaire mensuelle de l'individu concerné sera stabilisée au moment de cette bascule.

Cette stabilisation indemnitaire initiale ne fait cependant pas obstacle à ce son montant d'IFSE soit réexaminé, en fonction de l'expérience professionnelle qu'il continue d'acquérir sur son poste.

Enfin, en cas de mobilité, son niveau indemnitaire correspondra aux nouvelles fonctions qu'il exerce.