



14ème législature

Question N° : 92087	De M. Benoist Apparü (Les Républicains - Marne)	Question écrite
Ministère interrogé > Décentralisation et fonction publique		Ministère attributaire > Fonction publique
Rubrique > fonctionnaires et agents publics	Tête d'analyse > rémunérations	Analyse > mérite. prise en compte. perspectives.
Question publiée au JO le : 22/12/2015 Réponse publiée au JO le : 03/05/2016 page : 3822 Date de changement d'attribution : 12/02/2016		

Texte de la question

M. Benoist Apparü interroge Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique sur le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui sera effectif dès 2016 au sein des services de l'État, et généralisé à l'ensemble des fonctions publiques au 1er janvier 2017. La municipalité de Suresnes (Hauts-de-Seine) a récemment décidé d'instaurer un régime indemnitaire au mérite pour ses agents, lequel s'appuie sur plusieurs critères qui mesurent l'engagement et l'investissement personnel de l'agent au regard des missions qui lui sont confiées et de son niveau de responsabilité. À l'occasion de la communication réalisée par la municipalité sur l'accord qu'elle a signé avec deux syndicats, Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique et M. le Ministre de l'économie ont tous deux souligné l'intérêt de la démarche. Pourtant, cette position semblerait être en contradiction avec les principes de la réforme évoquée ci-dessus. En effet, ce nouveau régime indemnitaire est composé, d'une part, d'une indemnité principale (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ; I.F.S.E.) assise sur la nature des fonctions confiées à l'agent et sur son expérience professionnelle. À ce niveau, aucune variation n'est possible entre les agents qui sont positionnés sur des fonctions identiques. D'autre part, un complément indemnitaire annuel est facultatif et versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Cette part est ainsi destinée à encourager les agents dans l'exercice de leurs missions et correspond aux objectifs affichés par la municipalité de Suresnes. Or son montant est très encadré par catégorie, à savoir 15 % du plafond global du régime indemnitaire pour les agents de catégorie A, 12 % pour les agents de catégorie B, et 10 % pour les agents de catégorie C. La mise en place de ce nouveau régime indemnitaire constitue donc une importante régression pour les communes qui, comme celle de Châlons-en-Champagne (Marne), pratiquent un régime indemnitaire au mérite depuis déjà plusieurs années avec une part variable supérieure aux plafonds visés ci-dessus. De plus, cette réforme met fin à la prise en compte du critère « petit absentéisme » dans le calcul de la variation des primes, qui constituait pourtant une modalité efficace de lutte contre les absences de courtes durées. Aussi, il lui demande de bien vouloir prendre les mesures nécessaires pour remédier à cette situation, en permettant notamment aux communes de déroger aux plafonds imposés aux services de l'État pour le calcul du complément indemnitaire annuel et à appliquer, si elles le souhaitent, le critère de l'absentéisme dans le calcul de la part variable de leur régime indemnitaire.

Texte de la réponse

C'est pour répondre à ces objectifs qu'a été publié, le décret no 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

(RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat. Celui-ci est composé de deux primes : d'une part, l'IFSE, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA). Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leurs modalités de versement. L'IFSE est l'indemnité principale. Elle est versée mensuellement. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste occupé et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent. Pour chaque corps est ainsi déterminé un nombre limité de groupes de fonctions. Dans le respect du principe d'égalité de traitement entre agents d'un même corps, les postes comparables sont ainsi classés au sein du même groupe. La variation du montant indemnitaire selon une approche fonctionnelle est donc volontairement limitée. En revanche, la prise en compte de l'expérience professionnelle, élément novateur du RIFSEEP, permet de valoriser la variété des parcours des agents. Une modulation sur cette base est donc possible. Par ailleurs, bien que valorisant principalement l'exercice des fonctions, le RIFSEEP offre aux employeurs la possibilité de verser un complément indemnitaire, afin de tenir compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir. L'appréciation de cette dernière peut se fonder sur l'entretien professionnel. En application du principe de parité posé par l'article 89 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales peuvent mettre en oeuvre ce nouveau dispositif. Ce régime indemnitaire a vocation à être généralisé d'ici 2017, les exceptions à son application devant être justifiées. Le déploiement de ce régime indemnitaire simplifié constituera un outil de nature à lever les freins à la mobilité des personnels entre les administrations.