

● **Comment procéder au classement des agents par groupes de fonction ?**

Le nouveau régime indemnitaire tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Les fonctions occupées par les agents doivent faire l'objet d'une répartition au sein de groupes de fonctions, au regard de critères professionnels définis par la collectivité.

S'agissant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), ces critères professionnels peuvent être les suivants à l'instar de ceux prévus à l'article 2 du décret du 20 mai 2014 applicable à la fonction publique de l'État :

- fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnelle.

Concernant le complément indemnitaire annuel (CIA), les critères professionnels doivent tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'objectif est de définir des fonctions permettant d'identifier différents niveaux de responsabilité au sein d'un même cadre d'emplois. Cette répartition doit permettre la correspondance entre les critères retenus, les fonctions exercées et les groupes pour identifier les différents niveaux de responsabilités.

● **L'instauration et le versement du CIA sont-ils obligatoires ?**

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire composé de deux parts : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

L'IFSE tend à valoriser les fonctions exercées. A ce titre, elle prend en compte les sujétions liées aux fonctions de l'agent.

Le CIA tend quant à lui à valoriser l'engagement professionnel de l'agent et sa manière de servir, donc son investissement dans l'accomplissement de ses missions.

Une délibération qui instaure le RIFSEEP sur la base de la seule IFSE liée aux fonctions, sans tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent (CIA) serait illégale, les employeurs territoriaux sont tenus de prévoir un montant plafond de CIA, en plus de celui prévu pour l'IFSE.

Le versement de ce complément indemnitaire est facultatif à titre individuel. Le montant de CIA attribué doit être évalué au cas par cas, de manière personnalisée.

Le CIA étant fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés lors de son entretien professionnel, il peut ne pas être versé à l'intéressé si son engagement professionnel et sa manière de servir sont jugés insuffisants. Mais dans tous les cas, ces deux critères doivent être pris en compte dans l'attribution du régime indemnitaire.

Il s'ensuit que le versement du CIA ne peut pas être prohibé de façon générale et absolue au sein de la collectivité.

● **L'employeur territorial est-il tenu de fixer des montants plafonds d'IFSE et de CIA pour chaque groupe de fonctions ?**

La délibération instaurant le RIFSEEP doit définir le montant plafond d'IFSE et de CIA pour chacun des groupes de fonction dans la limite du plafond global constitué de la somme des deux parts prévu par l'article 88 de la n°84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaire relatives à la fonction publique territoriale.

- **Le montant maximum du CIA peut-il être fixé librement ?**

Les employeurs territoriaux sont libres de fixer le montant maximum du CIA attribué, dans la limite du plafond global constitué par la somme des deux parts définies pour le corps équivalent de la fonction publique d'Etat. Aucun texte ne prévoit de montant pour instaurer le plafond du CIA.

Cette liberté peut permettre aux collectivités locales de fixer un plafond de CIA relativement bas, si elles le souhaitent. Néanmoins, la collectivité doit fixer un plafond suffisant pour permettre une appréciation réelle et effective de l'engagement et de la manière de servir de l'agent.

- **Quelles modalités de mises en œuvre du RIFSEEP doivent être prévues dans la délibération ?**

L'organe délibérant d'une collectivité doit fixer les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire. Outre le montant maximal des deux parts par groupe de fonctions, le(s) taux et critères de modulation, les conditions d'attribution et la périodicité de versement doivent être précisés.

La périodicité de versement relève de la libre administration des collectivités territoriales qui sont libres de déterminer la périodicité du versement de chaque part, IFSE et CIA, bien que le versement soit annuel pour le CIA dans la fonction publique d'Etat.

- **Le RIFSEEP peut-il être maintenu pendant les congés de longues durées, longues maladies et de grave maladie?**

La délibération instaurant le RIFSEEP doit être prise au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat.

En application de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2010-997 du 26 août 2010, les agents relevant de la fonction publique d'Etat ne bénéficient pas du maintien des primes et indemnités en cas de congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial dans ces cas.

- **Dans quels cas le comité technique (CT) doit-il être consulté ?**

L'absence de consultation du CT lors de la mise en œuvre du régime indemnitaire des agents constitue un vice de procédure, affectant la légalité de la délibération instaurant le RIFSEEP.

L'article 33 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 prévoit que le CT est consulté pour les questions relatives « aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ». Il convient donc de procéder à la consultation du CT sur tous les critères relatifs à la définition et à la mise en œuvre de la politique indemnitaire au sein de la collectivité.

A l'instar de la consultation du CT lors de l'instauration du RIFSEEP, l'extension pour chaque cadre d'emplois nouvellement transposé ou nouvellement crée au sein du tableau des effectifs nécessite la consultation du CT puisqu'il modifie les critères d'attribution relatifs à la politique indemnitaire de la collectivité.