



CONCOURS INTERNE D'INGÉNIEUR EN CHEF TERRITORIAL

SESSION 2018

Note de synthèse et de propositions ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse d'un dossier portant sur une conduite de projet et soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale

EPREUVE N° 12

Durée : 5 h
Coefficient : 5

SUJET :

Vous êtes recruté(e) comme directeur ou directrice des services techniques d'une communauté d'agglomération de 150 000 habitants. Votre responsable hiérarchique est le directeur général des services (DGS).

Plusieurs services support ayant été mutualisés avec la ville centre, la communauté d'agglomération compte 1050 agents, dont 60% d'agents relevant des cadres d'emplois de catégorie C de la filière technique. Ces agents sont notamment en charge de l'entretien de la voirie, des espaces verts et du patrimoine bâti de la communauté d'agglomération et de la ville centre, ainsi que de la collecte des ordures ménagères.

Les services de la communauté d'agglomération connaissent un fort taux d'absentéisme. Ce taux est plus élevé pour les agents de catégorie C de la filière technique que pour les agents des autres catégories et des autres filières.

La communauté d'agglomération a engagé la mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Particulièrement sensible au problème de l'absentéisme, qui représente un coût élevé pour les finances de la communauté d'agglomération, le DGS souhaite que la mise en place du RIFSEEP s'accompagne d'une réflexion plus globale sur les leviers à mobiliser pour réduire l'absentéisme.

Dans une première partie, vous rédigerez une note de synthèse à partir de l'ensemble des documents joints.

Dans une seconde partie, vous ferez, à l'attention du DGS, des propositions sur une stratégie globale de réduction de l'absentéisme, dans le contexte de mise en place du RIFSEEP.

Barème de notation :

- Synthèse : 10 points
- Propositions : 10 points

DOCUMENTS JOINTS

Document n° 1	Dépenses de fonctionnement : de nombreuses possibilités pour agir sur la masse salariale – laGazette.fr – Février 2018	Page 1
Document n° 2	Fonction publique territoriale – Le taux d'absentéisme des agents évalué à 8,2% en 2016 – Localtis – Sept. 2017	Page 4
Document n° 3	Fonction publique territoriale - Absentéisme : 26% de hausse en huit ans dans la territoriale – Localtis – Nov. 2016	Page 5
Document n° 4	Idées vraies, idées fausses sur l'absentéisme dans les collectivités locales - laGazette.fr – Mai 2015	Page 7
Document n° 5	FAQ : mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – DGCL – Octobre 2017	Page 11
Document n° 6	Article 20 de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires & articles 87 et 88 de la Loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale – version consolidée au 22/02/18	Page 18
Document n° 7	Mettre en place le RIFSEEP – Guide méthodologique du CDG84 – 1 ^{ère} partie : place et rôle du régime indemnitaire dans la gestion des ressources humaines - Février 2016	Page 20
Document n° 8	Fonction publique territoriale - Les collectivités maintiennent la pression sur leurs dépenses de personnels – Localtis – Octobre 2017	Page 27
Document n° 9	Absentéisme dans la FPT : un indicateur contre les idées reçues – laGazette.fr – Février 2017	Page 30
Document n° 10	Absentéisme : « Ne pas confondre les enjeux des managers de terrain avec ceux des services de gestion RH » – laGazette.fr – Février 2017	Page 33
Document n° 11	Services publics / Dialogue social A Romans, la « performance sociale » ne se résume pas à une prime – Localtis – Juin 2017	Page 35

NOTA :

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies : pas de signature ou nom, grade, même fictifs.
- Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.
- Lorsque les renvois et annotations en bas d'une page ou à la fin d'un document ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.

Dépenses de fonctionnement : de nombreuses possibilités pour agir sur la masse salariale

Publié le 19/02/2018 • Par Frédéric Ville •

<http://www.lagazettedescommunes.com/550188/depenses-de-fonctionnement-de-nombreuses-possibilites-pour-agir-sur-la-masse-salariale>

Alors que les dépenses de personnel représentent 36 % des budgets de fonctionnement, leur maîtrise demeure l'enjeu numéro 1. Plusieurs leviers sont à envisager afin de réduire les dépenses.

En 2017, les dépenses de personnel des collectivités auraient progressé de 2 %, selon La Banque postale. La faute à l'Etat, disent-elles : augmentation du point d'indice de la fonction publique et des cotisations sociales, revalorisation des grilles salariales, réduction du nombre de contrats aidés, etc. Pourtant, la maîtrise (la baisse) des frais de personnel – qui représentaient 36 % des budgets de fonctionnement en 2016 – doit contribuer à la limitation globale des dépenses demandée par le gouvernement.

Les moyens pour contraindre la masse salariale n'ont cependant pas tous la même portée. Le plus efficace, selon Johan Theuret, le président de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales (Adrhgct), serait la non-compensation des départs. « Il s'agit du levier le plus utilisé : 320 000 départs à la retraite environ d'ici à 2022 permettront en partie de répondre aux objectifs du Président », indique-t-il. « En passant de 8 289 agents en 2015 à 8 176 fin 2017, la région Hauts-de-France a économisé 1,39 million d'euros par an [0,37 % de la masse salariale de 2017, ndlr] », illustre la vice-présidente chargée de la fusion de l'administration, du personnel et du dialogue avec les syndicats, Brigitte Fouré (UDI).

L'absentéisme, point crucial

Second levier : la diminution des heures supplémentaires et du recours aux remplacements saisonniers ou aux renforts. « On privilégie la récupération plutôt que le paiement des heures supplémentaires », précise Johan Theuret. La commune de Mandelieu-la-Napoule (22 400 hab., Alpes-Maritimes) a par exemple réduit les heures supplémentaires de ses agents (hors élections) de 45 % en volume entre 2014 et 2017, et de 47 % en montant, soit 81 929 euros en moins et 0,4 % des dépenses de personnel de 2014. De même, la baisse du recours aux saisonniers a généré 14 500 euros d'économies entre 2014 et 2017, soit 0,07 % de la masse salariale de 2014. Partout, on tire les délais avant de remplacer les agents partis ou absents.

Quant à la lutte contre l'absentéisme, « c'est un gisement trop peu utilisé », affirme Johan Theuret. Entre 2013 et 2016, le taux d'absentéisme est passé de 8,7 % à 9,5 %. Son coût moyen par agent employé en 2016 est estimé à 2 099 euros par Sofaxis (hors frais médicaux et charges patronales incluses). Il est généralement admis que 1 % d'absentéisme coûte environ 1 % de la masse salariale. En jouant sur la prévention et la responsabilisation, Lunéville (19 900 hab., Meurthe-et-Moselle) a baissé son taux de 18 % entre 2007 et 2014, pour atteindre 5,97 % (hors maternité), alors qu'il était de 8,1 % au niveau national. Le rétablissement du jour de carence en cas de maladie par la loi de finances pour 2018 devrait réduire, lui, l'absentéisme de courte durée.

Horaires légaux... ou pas

Miser sur l'avancement semble peu porteur. Johan Theuret le classerait plutôt dans les derniers moyens d'action, en raison de ses possibles effets pervers. Deux variables sont utilisables : l'avancement de grade – en limitant le ratio de fonctionnaires pouvant être promu – et l'avancement d'échelon – en jouant sur la part liée à la valeur professionnelle de l'agent. A la ville et à la communauté urbaine du Mans (19 communes, 205 300 hab.), par exemple, pour l'année 2016, le coût total des avancements de grade, avec un ratio de 35 %, s'est élevé à 433 000 euros, soit 0,27 % des dépenses de personnel. Il aurait été de plus de 1,2 million d'euros avec un ratio de 100 %, soit 0,77 % des dépenses de personnel.

Le temps de travail et le respect des 1 607 heures légales constituent un autre levier. Dans les Hauts-de-France, « on passe de 1 593 à 1 607 heures », indique Brigitte Fouré. Mais, ici ou à Limoges (lire ci-contre), cela ne se traduit pas par des économies directes, plutôt par un redéploiement de missions ou des non-recrutements. En revanche, à Nantes (303 400 hab.), « on ne supprimera pas la semaine supplémentaire de congés pour arriver aux 1 607 heures, affirme Pascal Bolo (PS), adjoint à la maire chargé des finances. Ce ne serait pas un gain financier » en raison du contrecoup social.

Contreparties sociales

En clair, les coûts induits par d'éventuels conflits sociaux, une perte de motivation ou une recrudescence de l'absentéisme pourraient annuler le gain théorique du respect des horaires légaux. Johan Theuret confirme : « Beaucoup de collectivités ne se focalisent pas sur les 1 607 heures, mais privilégient les horaires de fonctionnement ou l'annualisation pour éviter les heures supplémentaires. »

Réorganisation de service, dématérialisation ou management par projet permettront éventuellement de ne pas remplacer certains agents partis. En outre, dans de nombreux cas, le levier des économies ne peut être le seul mode d'action. Pour faire passer ces changements, les collectivités acceptent certaines contreparties sociales, à l'image de Limoges (lire ci-dessous) ou des Hauts-de-France. La région a prévu 660 000 euros supplémentaires sur son budget d'action sociale (complémentaire santé, titres-restaurant...), qui s'élève à 12,9 millions d'euros, en 2018. Par ailleurs, certains privilégient l'équilibre budgétaire : à Nantes, « l'évolution de la masse salariale sera contenue à + 0,66 % en 2018. Mais, grâce à un taux d'épargne brute autour de 9 % d'ici à 2020, nous pourrons garantir un haut niveau de services », estime Pascal Bolo.

Ceux qui avaient des marges sur les recettes n'ont pas nécessairement fait d'efforts sur le fonctionnement et la masse salariale. Mais les plans du gouvernement pourraient bien contraindre les plus réfractaires à s'engager sur la voie de la baisse. Les mesures de rétorsion inscrites dans la loi de programmation des finances publiques, pour les collectivités qui ne voudraient pas entrer dans « le jeu », s'annoncent en effet très dissuasives.

Les cycles de travail repensés limitent les heures sup'

Limoges (Haute-Vienne, 133 600 hab.) contractualisera avec l'Etat. « Nous visons une baisse des dépenses de fonctionnement de 2 % entre 2018 et 2022 », annonce le directeur général adjoint chargé des ressources et de la modernisation financière, Philippe Bombardier. Depuis 2014, le maintien à l'identique du personnel a été tenu. Pour compenser la multiplication par trois des effectifs de police municipale, des redéploiements ont suivi les départs en retraite. « Le temps de travail annuel est passé de 1 520 heures à 1 607 heures. Grâce aux 58 équivalents – temps plein récupérés, on a pu réaffecter des missions et pourvoir aux nouveaux besoins sans recruter », précise le DGA.

Revisiter les cycles de travail a permis de réduire de 20 % les heures supplémentaires et de 9 % le renfort de contractuels entre 2015 et 2017. Concrètement, « pour la mise en place d'événements, les agents ne travaillant pas le vendredi après-midi étaient payés en heures supplémentaires. Ce n'est plus le cas avec un cycle de travail de cinq jours », explique Philippe Bombardier. Les astreintes, elles, ne sont plus payées selon le régime avantageux des heures supplémentaires, mais comme... des astreintes. Par ailleurs, « une charte managériale introduit la performance et la participation de chacun pour définir les objectifs », indique le DGA. Pour contrebalancer, un pacte social a été conclu en 2016, incluant un contrat de prévoyance, le respect du temps de repos, le renforcement du dialogue social, une prime d'intéressement... Finalement, la masse salariale baisserait de 90,9 millions d'euros en 2017 à 90,4 en 2018.

« Les fusions ne génèrent pas automatiquement des économies »

Christophe Michelet, directeur du cabinet Partenaires finances locale

« Surveiller de près la trajectoire financière de 35 000 communes ? L'Etat n'en a pas les moyens, d'où la contractualisation envisagée avec les collectivités les plus importantes, là où l'on peut d'ailleurs jouer plus finement sur les curseurs. Pour beaucoup de collectivités, certains leviers sont déjà bien utilisés : départs en retraite, heures supplémentaires, absentéisme, durée légale du travail... Toutefois, le palliatif ne suffisant plus, les mesures se font plus structurantes, dans des trajectoires anticipées sur plusieurs années : maintien ou non d'un service, internalisation ou externalisation d'un autre, attention accrue portée aux budgets annexes, etc. A noter qu'il n'est pas prouvé que les fusions génèrent automatiquement des économies. Entre des EPCI aux niveaux de service ou aux projets différents, ou intégrés différemment, la priorité ne sera pas aux économies et une période d'ajustement sera nécessaire. »

Internaliser ou externaliser ?

Des décennies d'allers-retours entre régies et délégations imposent le pragmatisme. Externaliser fera souvent baisser le coût au départ, grâce à des process établis, une mutualisation plus efficace au sein d'une entreprise, etc. Mais le gain peut s'effacer en l'absence de suivi de ses prestataires. Inversement, réorganiser un service permettra d'optimiser le fonctionnement d'une régie.

Fonction publique territoriale - Le taux d'absentéisme des agents évalué à 8,2% en 2016

<https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr> – Localtis – Publié le 01/09/17 - AFP

Le taux d'absentéisme moyen des agents de la fonction publique territoriale s'est élevé à 8,2% en 2016, contre 7,8% en 2015, selon le baromètre annuel de l'Association des DRH des grandes collectivités, publié jeudi 31 août.

Cette légère hausse est principalement due à l'augmentation des accidents du travail (0,87%) et des maladies ordinaires (4,42%), ces dernières représentant environ 50% du taux d'absence global. 0,37% des absences sont imputables aux maladies professionnelles et 1,4% aux congés pour longue maladie, 1,08% aux congés longue durée.

Le taux est loin d'être uniforme. Il est de 12,1% en moyenne dans les CCAS, de 8,5% dans les communes, de 7,3% dans les EPCI et de 7,2% dans les départements. Du côté des CCAS, qui concentrent des métiers à fort degré de pénibilité, la durée moyenne d'un arrêt maladie y est de 22 jours, contre 17 dans les communes.

Les agents de catégorie C (deux tiers de l'ensemble des 1,8 million d'agents territoriaux) sont sans surprise les plus sujets aux arrêts maladie. Le taux d'absentéisme (10%) y est trois fois plus élevé que celui des agents des catégories A (3,7%) et deux fois plus élevé que celui des agents des catégories B (4,8%), selon ce baromètre. De fortes variations existent aussi selon les filières, celles technique et médicosociale étant, de loin, les plus touchées.

Pour lutter contre les absences, 90% des répondants jugent "bénéfiques" les actions de prévention mises en oeuvre pour lutter notamment contre les troubles musculo-squelettiques par un travail sur les gestes et postures, ainsi que sur l'ergonomie des lieux de travail. En revanche, trois quarts d'entre eux jugent "décevantes" les contre-visites médicales et la modulation du régime indemnitaire selon le nombre de jours d'absence.

L'enquête porte sur 165 collectivités représentant 314.000 agents. La moyenne d'âge dans les collectivités répondantes était de 45,8 ans en 2016. Faute de données suffisamment précises sur le sujet, l'Association des DRH des grandes collectivités a lancé son propre baromètre en 2015 grâce à un portail destiné à recenser les absences des agents territoriaux selon des critères comparables. Auparavant, l'enquête annuelle du courtier en assurance Sofaxis faisait référence. En 2016, elle évaluait le taux d'absence des agents territoriaux à 9,3% pour 2015.

Fonction publique territoriale - Absentéisme : 26% de hausse en huit ans dans la territoriale

<https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr> – Localtis – Publié le 30/11/16 – Laurent Terrade

Le courtier Sofaxis a présenté, mardi 29 novembre, son panorama annuel des absences au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales. Pour 2015, le taux d'absentéisme moyen s'élève à 9,3%. La taille des effectifs influence nettement ce taux : les grandes collectivités sont plus affectées que les petites.

Sofaxis, courtier en assurance des collectivités territoriales et des établissements de santé a présenté, mardi 29 novembre, la seizième édition du "Panorama des absences au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales". Cette étude reprend très largement les résultats déjà publiés par le courtier dans une note fin juin, légèrement affinés (voir ci-contre notre article du 27 juin 2016). Elle porte sur le même périmètre.

9,3% d'absentéisme en 2015

En données consolidées, le taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales s'élève donc en moyenne à 9,3% en 2015. En huit ans, il a progressé de 26%. Si la mise en œuvre du jour de carence avait entraîné une relative baisse des indicateurs d'absence en maladie ordinaire en 2012 et 2013, les absences dépassent en 2015 les seuils de 2011. La fréquence des arrêts atteint 72 arrêts pour 100 agents (60 arrêts en 2014), sachant que 44% d'agents ont été absents au moins une fois en 2015 (contre 42% en 2014).

La maladie ordinaire représente le premier facteur d'absence pour raison de santé : sa part dans le taux d'absentéisme a crû de 41 à 47% entre 2007 et 2015, de manière non-linéaire. Elle représente 83% de l'ensemble des absences. Il s'agit pour l'essentiel d'arrêts courts : 56% ont une durée inférieure ou égale à 7 jours.

Viennent ensuite la longue maladie/longue durée, qui représente environ un tiers du taux d'absentéisme global (entre 31 et 36%), l'accident du travail (de 12 à 15%) et la maternité (environ 10%). On se rappelle toutefois que la prise en compte de ce facteur dans le calcul de l'absentéisme est discutée par certains DRH de collectivités qui estiment qu'il devrait en être exclu du fait de sa nature (voir ci-contre notre article du 2 mai 2016).

2.067 euros en moyenne par agent employé

Au final, le taux d'absentéisme pour accident du travail - qui inclut également les maladies professionnelles - affiche la plus forte progression : +52% depuis 2007. Les maladies professionnelles - en quasi totalité des troubles musculo-squelettiques - contribuent pour un quart de l'ensemble. Le vieillissement du personnel et la pénibilité expliquent en grande partie l'augmentation de la durée de ces arrêts.

Enfin, le coût moyen des absences s'élève à 2.067 euros en moyenne par agent employé en 2015. La maladie ordinaire représente un coût moyen de 1.150 euros (pour 20 jours d'absence), tandis que les arrêts pour longue maladie représentent en moyenne 65.000 euros (pour 225 jours d'absence). Ces arrêts s'ils se prolongent au-delà de 90 jours cumulés sur une année, entraînent un passage à demi-traitement qui peut causer une perte de revenus importante pour un agent qui ne bénéficierait pas, à titre personnel ou par sa collectivité, d'une assurance maintien de salaire (voir ci-contre notre article du 31 août 2012).

La taille des effectifs influe sur l'absentéisme

Les tendances générales observées se confirment dans les collectivités de moins de 3.000 habitants, qui font l'objet d'un focus dans le panorama 2015 : plus d'agents sont absents, plus souvent et plus longtemps. Toutefois, la taille de l'effectif influence les absences pour raison de santé. Le taux d'absentéisme varie ainsi entre 6,4% et 9,3%. Cet écart est particulièrement sensible pour les arrêts en maladie ordinaire et en accident du travail, dont le taux d'absentéisme est 1,7 fois plus important pour les collectivités de 21 à 30 agents que pour celles de 1 ou 2 agents.

"Mieux contenues en particulier sur les accidents de service et les congés de longue maladie, les absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales ont poursuivi leur hausse en 2015, confirmant une croissance continue de l'absentéisme. Dans le cadre des réformes territoriales en cours, la gestion des absences, et plus largement la politique de ressources humaines, s'imposent comme des enjeux incontournables pour les collectivités locales", a conclu Pierre Souchon, directeur du département ingénierie services de Sofaxis, lors de la présentation de l'étude.

Un diagnostic à rapprocher de la situation préoccupante de la médecine de prévention, récemment dénoncée par la Fédération nationale des centres de gestion.

Idées vraies, idées fausses sur l'absentéisme dans les collectivités locales

7

Publié le 04/05/2015 • Par Laurence Denès

<http://www.lagazettedescommunes.com/356003/idees-vraies-idees-fausses-sur-labsenteisme-dans-les-collectivites-locales/>

Parce que s'accrocher à de fausses idées peut rapidement conduire au faux pas, voici quelques certitudes revues et corrigées sur l'absentéisme appliqué au monde des collectivités locales et de la fonction publique territoriale.

« Attention, mauvaise interprétation ! » Cette mise en garde pourrait bien utilement s'afficher dans le code du travail à la rubrique « absentéisme » ! Car si cette dernière question est délicate, ce n'est pas seulement parce qu'elle entrave le bon fonctionnement des organisations, plombant de sa croissance autant leur ambiance que leurs finances. Le thème révèle nombre de chausse-trapes, symbole à lui seul de la complexité à broser une réalité à partir de statistiques.

Discours fantasmagique – Sujet tabou qui met tout le monde à bout et auquel sont trop souvent dédiés des observatoires pas très observants, l'absentéisme souffre surtout, en effet, d'idées aussi arrêtées que les agents auxquels il se réfère. « Avec, d'un côté, les cartésiens, convaincus que la maladie est un fait et, de l'autre, les subjectifs, persuadés que tout est affaire de motivation, le discours, fantasmagique, prend fréquemment une teinte plus militante qu'opérante », résume ainsi Christophe Quintelier, directeur général des services de la communauté de communes Pévèle-Carembault (38 communes, 110 agents, 93 200 hab., Nord). Et si, comme bien souvent, la vérité était juste au milieu ?

Oui, il existe une définition de l'absentéisme... Mais c'est un fourre-tout

Qu'est-ce donc que l'absentéisme, dont la terminaison suggère tant la dimension opportuniste ? Si Wikipedia le définit comme « une conduite qui se caractérise par des absences régulières du lieu de travail », il se réduirait pour le gouvernement à un ratio entre le nombre de jours d'arrêt pour maladie (ordinaire, longue durée, accident du travail et maladie professionnelle) et le nombre total d'agents ⁽¹⁾.

Bref, « des définitions qui ne définissent rien et font du concept même le premier absent au chapitre de l'absentéisme ! », s'agace le directeur général adjoint « ressources humaines » de Lyon (8 000 agents, 496 300 hab.), Jean-Luc Ducrocq. Et d'expliciter : « Alors que l'Etat impose des normes à tout va, aucun référentiel commun n'a été édicté autour de ce terme, aussi suremployé qu'il reste à spécifier, tantôt prise de distance par rapport à l'organisation du travail dans laquelle on se trouve, comme peut le livrer le dictionnaire, tantôt absence qui aurait pu être évitée par une prévention précoce des facteurs de dégradation des conditions de travail, ainsi que le propose l'Anact ⁽²⁾. »

Résultat : « A chacun sa formule de calcul, qui sans les congés de maternité, qui avec les autorisations spéciales d'absence, entravant tout rapprochement statistique », déplore Jean-

Luc Ducrocq. Ce « flou diagnostique » nuit aussi à la prescription de traitements efficaces. Et, pire encore, « il entretient une ambiguïté préjudiciable, faisant passer tous les absents pour des absentéistes ! » s'irrite le cadre lyonnais.

Oui, le privé présente un taux d'absentéisme inférieur à celui du public... Mais toute comparaison s'avère une hérésie

Alors que, selon le courtier en assurances statutaires Sofcap, le taux d'absentéisme varie de 6 % à 9,1 % dans la fonction publique territoriale en 2013 – avec 23 jours d'arrêts de maladie par agent en moyenne –, il atteint 4,26 % dans le privé, soit 15,6 jours d'absence par salarié (Alma consulting group).

Pourtant, « comparer ces taux relève de l'hérésie », s'insurge Jack Bernon, directeur « environnement de travail et relations sociales » de Lyon, qui pointe, « ici, un calcul réalisé sur 365 jours, là, sur les seuls jours ouvrés, soit 220 ».

Vient aussi « une structuration très différente de la population ». Alors que la Dares a constaté au niveau national une absence plus marquée des femmes, l'observation prend tout son sens dans la FPT où celles-ci constituent 61 % des effectifs – contre 44 % dans le privé – et exercent, qui plus est, en majorité des emplois à forte pénibilité (restauration, petite enfance, etc.).

Enfin, amortisseur social et statut obligent, « le public recrute et conserve dans ses rangs des individus fragilisés et / ou vieillissants quand le privé ne s'en embarrasse guère, rejetant leur accompagnement sur d'autres (Sécurité sociale, Pôle emploi, etc.) », rappelle Jack Bernon. Et, pour en finir avec le doute, rappelons que la Dares a récemment prouvé que la proportion de salariés absents une semaine donnée est, in fine, quasi équivalente dans le privé et le public !

Oui, les arrêts perlés désorganisent... Mais ils représentent un taux infime des absences

« Petit absentéisme, gros tracas ! » En quelques mots, Christophe Quintelier, DGS de la communauté de communes Pévèle-Carembault, a résumé le tourment de nombreuses collectivités, confrontées à ces multiples arrêts de courte durée qui, à défaut d'être coûteux, désorganisent les équipes et portent atteinte au service.

Les chiffres sont avancés de toute part. Ainsi, même si leur gravité poursuit sa progression, le courtier Sofcap constate, en mai 2014, des arrêts « majoritairement courts [dont] 50 % durent moins d'une semaine » et dont la fréquence touche davantage les grandes collectivités. Cependant, à bien y regarder, « ces congés de moins de cinq jours représentent seulement 0,5 % des absences à Lyon, quantité négligeable qu'une telle collectivité doit pouvoir absorber », reconnaît Jack Bernon, directeur « environnement de travail et relations sociales » de la ville.

Le problème serait donc ailleurs, « à l'extérieur, dans l'image donnée du service public et, en interne, par les conséquences sur l'ambiance », avance le maire de Faches-Thumesnil (350 agents, 17 500 hab., Nord), Nicolas Lebas. « Et si, a contrario, ces temps en pointillé lançaient un SOS face à l'ambiance ? » propose le directeur du pôle d'expertise « CHSCT » du cabinet

Aliavox, Serge Dufour, rappelant que, « même motivée, la maladie est un phénomène à composante subjective qui relève beaucoup d'une interaction entre l'état de santé de la personne et le climat dans lequel elle vit son travail ».

Oui, les arrêts de longue durée coûtent cher... Mais ils ne peuvent relever d'abus

C'est un fait : les collectivités importantes connaissent jusqu'à plus de 100 absences 365 jours par an ! « Pour ces organisations, qui assument le maintien du traitement, à taux plein ou pour moitié, voire les frais médicaux dans certains cas, ainsi que les remplacements, le coût de ces arrêts de longue durée est loin d'être insignifiant », confirme le DRH du conseil départemental de la Charente (2 000 agents), Florent Farge. A savoir, « un tiers du coût moyen des absences par agent titulaire, lequel s'établit à 1 772 euros en 2013, toutes natures d'absences confondues », chiffre Pierre Souchon, directeur du département « ingénierie services » du groupe Sofaxis.

Et la situation se fait d'autant plus préoccupante que, si le taux de croissance moyen de l'absentéisme flirte aujourd'hui avec les 6 % annuels, la responsabilité en revient non pas à la multiplication des arrêts, mais à la hausse de leur durée, certaines collectivités notant jusqu'à 20 % de progression annuelle du volume des absences de plus de 60 jours pour les maladies ordinaires...

« Pour autant, peut-on parler d'abus ? », interroge le DGS de Tours (2 800 agents, 135 000 hab.), Frédéric Baudin-Cullière, qui ne peut penser que « médecins traitants, médecine professionnelle, commission de réforme... puissent être taxés de complaisance ». Et de conclure : « Avec un agent sur trois de 50 ans au moins et les plus âgés exerçant de surcroît au sein des filières à forte pénibilité, la cartographie territoriale suffit malheureusement à expliciter les chiffres ! »

Oui, la sanction porte... Mais elle reporte à plus tard des arrêts plus longs

L'exemple arrive « d'en haut ». Frappés au porte-monnaie, les députés buissonniers auraient fondu de 5,8 % entre 2011 et 2013 selon « slate.fr ». Du côté des collectivités locales, les chiffres plaident aussi en faveur de la répression. Ainsi, Christophe Quintelier, DGS de la communauté de communes Pévèle-Carembault, reconnaît que, au conseil régional de Basse-Normandie (1 800 agents), où il a exercé, « un abattement sur le régime indemnitaire existait, avec un taux d'absentéisme très honorable de 4 % ».

L'effet « jour de carence » paraît tout aussi indéniable avec, en 2013, des arrêts d'un jour réduits de 43,2 % d'après Sofcap, « soit 30 000 euros ou un ETP économisés », selon Nicolas Lebas, maire de Faches-Thumesnil.

Sauf que, sauf que... « Les services d'inspection eux-mêmes ont démontré que, dans le même temps, les arrêts de maladie plus longs ont augmenté », soutient le président de la FA-FP, Bruno Collignon. Arrêts plus longs, accidents de service et de trajet en hausse et des territoriaux « plus nombreux à en être victimes, plus souvent et pour des durées plus longues », note aussi Sofcap...

Qu'il soit le fruit d'agents à la rémunération modeste dont l'affection s'est compliquée, de professionnels moins attentifs du fait de leurs symptômes ou d'individus jouant des règles, le résultat est, au mieux, un jeu à somme nulle, au pire, un coût majoré et des dégâts humains. Bref, un dispositif « injuste, inutile et inefficace », comme l'a souligné la ministre, d'autant qu'un rapport récent de la Drees indique que les salariés couverts durant ce délai n'ont pas de probabilité plus élevée d'avoir un arrêt dans l'année mais affichent, au contraire, des congés de maladie significativement plus courts !

Entre âge et ancienneté

Tout le monde s'accorde sur l'influence de l'âge sur les absences : selon le courtier Sofaxis, en 2013, les plus de 40 ans représentaient sept agents malades et huit agents accidentés sur dix. Et, plus l'on avance en âge, plus les arrêts sont longs, jusqu'à doubler la durée des congés de maladie ordinaire à 55 ans par rapport à celle enregistrée entre 20 et 24 ans ! Mais les observations d'une grande collectivité attestent aussi – et surtout – du poids de l'ancienneté dans le poste. Ainsi, plus celle-ci est importante, plus la durée moyenne des absences le serait aussi : douze jours pour ceux qui comptent moins de deux ans d'ancienneté contre plus de trente jours pour les plus de seize ans dans le poste ! Impulser une mobilité interne régulière pourrait donc être une réponse des plus pertinentes...

Note 01 Circulaire du 20 mars 2014 sur la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

Note 02 Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

FAQ :

Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**1) Quel est le cadre juridique du nouveau régime indemnitaire pour les fonctionnaires territoriaux ?**

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a été modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 pour prendre en compte le remplacement de la prime de fonctions et de résultats (PFR) par le RIFSEEP, dans le respect des deux principes appliqués au régime indemnitaire des collectivités territoriales :

- le principe constitutionnel de libre administration : les collectivités territoriales sont libres de choisir d'instituer un régime indemnitaire, dans les conditions fixées par délibération de leur organe délibérant ;
- le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'Etat (FPE) qui, combiné à la libre administration, se traduit par le fait que les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'Etat (les équivalences entre corps de la FPE et cadres d'emplois de la FPT sont prévues par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 et reportées dans le tableau ci-joint).

S'agissant du RIFSEEP, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise ainsi que « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

2) Qui sont les fonctionnaires territoriaux concernés par le RIFSEEP ?

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié en dernier lieu par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016, pose le principe d'une mise en œuvre progressive du RIFSEEP entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire à plusieurs dates successives, selon les corps de la fonction publique de l'Etat (FPE) et donc leurs cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale (FPT). Des arrêtés interministériels fixent la liste des corps et emplois bénéficiant du RIFSEEP, et chaque ministère est inscrit en annexe lorsqu'il a adhéré pour les différents corps et emplois qui le concernent.

Le dispositif devrait donc concerner à terme l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, par application du principe d'équivalence avec les corps de la fonction publique de l'Etat (hormis les sapeurs-pompiers professionnels, les agents de police municipale et les gardes champêtres, qui ne disposent pas de corps équivalents dans la FPE).

Les cadres d'emplois d'ores et déjà concernés par le RIFSEEP sont :

- **depuis le 1^{er} juillet 2015**
 - les administrateurs territoriaux (PFR abrogée au 31/12/2015).

- **depuis le 1^{er} janvier 2016**
 - les attachés territoriaux, les secrétaires de mairie (PFR abrogée au 31/12/2015) ;
 - les conseillers territoriaux socio-éducatifs et les assistants territoriaux socio-éducatifs (IFRSTS abrogée au 31/12/2015) ;
 - les rédacteurs territoriaux, les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, les animateurs territoriaux (catégorie B) ;
 - les adjoints administratifs territoriaux, les agents sociaux territoriaux, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives et les adjoints territoriaux d'animation (catégorie C).
- **depuis le 1^{er} janvier 2017** (sous réserve de la publication au Journal officiel des arrêtés d'adhésion des corps de référence de la FPE – voir tableau ci-joint).
 - les ingénieurs en chefs territoriaux, les agents de maîtrise territoriaux et les adjoints techniques territoriaux (filière technique) ;
 - les conservateurs territoriaux du patrimoine et les adjoints territoriaux du patrimoine (filière culturelle) ;
 - les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux (filière médico-technique)

Plusieurs cadres d'emplois basculeront à une date ultérieure (cf. tableau joint).

3) Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la première part du RIFSEEP : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ?

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fixé selon les conditions d'exercice des fonctions des agents (aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984).

Il en résulte que les employeurs territoriaux doivent répartir, au sein de différents groupes, les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois, selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard de critères professionnels qu'ils doivent déterminer dans ce cadre et qui peuvent être les suivants (en s'inspirant de ceux prévus à l'article 2 du décret du 20 mai 2014 applicable à la fonction publique de l'Etat) :

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

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux collectivités et à leurs établissements une périodicité particulière pour le versement du régime indemnitaire de leurs agents. La modalité de versement de l'IFSE pour la fonction publique de l'Etat – mensuelle – ne concerne pas obligatoirement les employeurs territoriaux, qui peuvent choisir un autre rythme de versement.

4) Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la seconde part du RIFSEEP : le complément indemnitaire annuel (CIA) ?

L'article 4 du décret du 20 mai 2014 prévoit que le versement aux fonctionnaires du complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée lors de l'entretien professionnel. Ces deux critères étant cumulatifs, le montant du CIA est lié aux appréciations formulées lors de l'entretien professionnel. Son attribution dépendant des deux critères précités, elle est donc facultative à titre individuel et son montant est compris entre 0 et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

13
En tout état de cause, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 fait obligation de déterminer les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP et d'en fixer les critères d'attribution. Il appartient ainsi à l'organe délibérant de fixer les modalités de mise en œuvre du CIA : le montant maximal par groupe de fonctions, les taux et les critères de modulation applicables, les conditions d'attribution et la périodicité du versement.

C'est cette seule disposition législative qui s'impose aux collectivités territoriales et non le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la FPE. La loi impose donc bien l'identification de deux parts, avec des critères d'attribution.

Au demeurant, à ce jour, les arrêtés interministériels pris pour mettre en œuvre ce nouveau régime indemnitaire prévoient tous un montant maximal du CIA pour chaque groupe de fonctions (en sus du montant prévu pour l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)). Dès lors, aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, les employeurs territoriaux sont également tenus de prévoir un montant plafond de CIA. Toutefois, ils sont libres d'en fixer le montant (dans la limite du plafond global des deux parts défini pour le corps équivalent de la FPE), ce qui peut leur permettre de fixer un plafond de CIA relativement bas, s'ils le souhaitent.

En conséquence, les employeurs territoriaux qui délibèrent actuellement pour instituer le RIFSEEP doivent prévoir pour chaque groupe de fonctions un montant plafond d'IFSE, ainsi que de CIA, puisque tous les corps de la FPE équivalents aux cadres d'emplois actuellement concernés sont éligibles à ces deux parts, en vertu des arrêtés interministériels les concernant.

5) Quelles sont les primes et indemnités intégrées dans l'assiette du RIFSEEP ?

Le RIFSEEP est, par principe, exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature. La part IFSE a vocation à remplacer les primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise et la part CIA toutes celles qui sont liées à la manière de servir.

Les spécificités relatives aux fonctions exercées, notamment en raison du niveau de responsabilité qui y est associé, doivent être prises en compte dans la définition des groupes de fonctions et la cotation des postes.

A titre d'exemple, l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes prévue à l'article R. 1617-5-2 du Code général des collectivités territoriales fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière, qui correspond à une contrainte spécifique du fait même de la nature des fonctions occupées. Pour les cadres d'emplois bénéficiant du RIFSEEP, cette indemnité n'est pas cumulable avec ce nouveau régime indemnitaire. Néanmoins, le classement des postes dans des groupes de fonctions permet de reconnaître et de valoriser le niveau de responsabilité exercé dans la part IFSE.

En tout état de cause, les collectivités territoriales peuvent utilement se référer à l'arrêté du 27 août 2015 qui fixe la liste des indemnités cumulables avec le RIFSEEP (telles que celles compensant le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés, ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail). Les primes et indemnités ne figurant pas dans ce texte ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP.

6) Pourquoi certains cadres d'emplois de la filière technique ne peuvent-ils pas encore bénéficier du RIFSEEP ?

Pour ce qui concerne la catégorie C de la filière technique, aux termes de l'arrêté interministériel du 16 juin 2017 (publié au Journal officiel du 12 août suivant), le corps des adjoints techniques du ministère de l'intérieur a adhéré au RIFSEEP, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017. En

conséquence, les employeurs territoriaux peuvent mettre en œuvre ce nouveau régime indemnitaire pour les deux cadres d'emplois homologues : les adjoints techniques territoriaux et les agents de maîtrise territoriaux. 14

Toutefois, la date du passage au RIFSEEP du corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement du ministère de l'Education nationale n'est pas encore arrêtée. Le même calendrier s'applique donc à leur cadre d'emplois homologues des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Pour ce qui concerne la catégorie B de la filière technique, les techniciens territoriaux seront éligibles au RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2018. En effet, pour les techniciens supérieurs du développement durable (corps de référence pour ce cadre d'emplois, aux termes du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991), l'arrêté interministériel du 30 décembre 2015 limite l'application du RIFSEEP aux seuls ex-contrôleurs des affaires maritimes (sans lien donc avec la fonction publique territoriale).

Les techniciens qui perçoivent comme composantes de leur régime indemnitaire la prime de service et de rendement (décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009), l'indemnité spécifique de service (décret n° 2003-799 du 25 août 2003) et la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (décret n° 2002-3534 du 16 avril 2002) s'ils remplissent les conditions d'octroi, continuent à percevoir ces primes et indemnités jusqu'à la publication de l'arrêté octroyant le RIFSEEP au corps des techniciens supérieurs du développement durable, (équivalent du cadre d'emplois des techniciens territoriaux) et ce, au moins jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

Pour ce qui concerne la catégorie A de la filière technique, les ingénieurs territoriaux seront également éligibles au RIFSEEP, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Quant aux ingénieurs en chef territoriaux, le décret n° 2016-1916 et l'arrêté du 27 décembre 2016 prévoient la date du 1^{er} janvier 2017 pour leur corps de référence des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, mais aucun arrêté interministériel n'a encore défini les nouveaux plafonds indemnitaires pour ce corps. En conséquence, les employeurs territoriaux doivent attendre la publication de cet arrêté pour mettre en œuvre le RIFSEEP pour ce cadre d'emplois.

7) Les agents contractuels de droit privé peuvent-ils bénéficier du RIFSEEP ?

Les agents contractuels de droit privé tels que les contrats aidés (CAE-CUI, les emplois d'avenir, etc...) sont exclus du bénéfice du RIFSEEP.

8) Les employeurs territoriaux qui ont déjà prévu un régime indemnitaire pour leurs cadres d'emplois doivent-ils mettre en œuvre le RIFSEEP ?

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les employeurs territoriaux doivent mettre en place un régime indemnitaire en deux parts, dès lors que les agents d'un corps équivalent de la fonction publique de l'Etat bénéficient d'un tel régime indemnitaire, ce qui correspond à l'architecture du RIFSEEP et s'impose aux collectivités territoriales.

La modification du régime indemnitaire d'un cadre d'emplois dont le corps équivalent de la fonction publique de l'Etat bénéficie du RIFSEEP doit entraîner la mise en place du RIFSEEP pour ce cadre d'emplois.

15

9) Quel régime indemnitaire doivent mettre en place les employeurs territoriaux qui délibèrent pour la première fois ? (situation qui se retrouve dans certaines structures nouvelles)

Les employeurs territoriaux qui délibèrent pour la première fois pour définir le régime indemnitaire de leurs cadres d'emplois doivent mettre en place le RIFSEEP pour tous les cadres d'emplois dont les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat en bénéficient. Ils ne peuvent pas définir le régime indemnitaire en se référant aux anciennes primes.

A titre d'exemple, pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, la délibération doit prévoir les modalités d'attribution du RIFSEEP. Elle ne peut pas prévoir d'attribuer l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), ni l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP). Ces deux indemnités ne sont plus attribuées aux agents du corps des adjoints administratifs du ministère de l'intérieur servant d'équivalence au sein de la fonction publique de l'Etat.

10) Le RIFSEEP peut-il être appliqué aux agents transférés dans le cadre du maintien du régime indemnitaire antérieur (cas notamment des fusions de communes, d'EPCI, de régions...)?

Dans le cadre des transferts de compétences (ex : cas des fusions de communes, d'EPCI, de régions...), pour les agents déjà en poste, la garantie du maintien, à titre individuel, du régime indemnitaire porte sur le niveau de rémunération dont bénéficiait l'agent, mais n'implique pas, au sein de la structure nouvelle, le maintien des différentes primes et indemnités en vigueur dans les anciennes structures dont les agents sont issus. Le nouvel employeur, s'il décide de mettre en place un régime indemnitaire, doit attribuer le RIFSEEP aux agents de droit public qu'il emploie, ceux qui sont transférés et ceux qu'il recrute, dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat en bénéficient.

11) Quel est le délai raisonnable dont disposent les employeurs territoriaux pour mettre en œuvre le RIFSEEP ?

Les collectivités territoriales doivent mettre en œuvre le RIFSEEP pour leurs cadres d'emplois, dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat (FPE) en bénéficient.

La prime de fonctions et de résultats (PFR) et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) qui bénéficiaient notamment aux attachés territoriaux, aux conseillers territoriaux socio-éducatifs et aux assistants territoriaux socio-éducatifs ont été abrogées au 31 décembre 2015.

De même, l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP), qui bénéficiait notamment aux agents de maîtrise territoriaux et aux adjoints techniques territoriaux, a été abrogée au 31 décembre 2016.

Les délibérations prises par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour l'attribution de ces deux primes n'ayant plus de base légale, ceux-ci doivent donc délibérer à présent dans les meilleurs délais, afin de leur substituer le RIFSEEP.

La délibération doit être prise pour chaque cadre d'emplois dans un délai raisonnable à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté interministériel instaurant le RIFSEEP dans le respect du calendrier de sa mise en œuvre pour le corps équivalent dans la FPE.

La notion de délai raisonnable relève de la jurisprudence ; elle est appréciée au cas par cas par le juge administratif. Il est bien entendu préférable de ne pas attendre que tous les corps équivalents de

la FPE soient passés au RIFSEEP, mais plutôt de prendre des délibérations pour les cadres d'emplois concernés au fur et à mesure, compte tenu de l'échelonnement dans le temps du passage au RIFSEEP des corps de la FPE (de 2015 à 2018, voire 2019 aux termes du décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 et de l'arrêté du même jour, publiés au Journal officiel du 29 décembre 2016).

16

Les comptables publics peuvent poursuivre, à titre transitoire, le paiement des primes auxquelles le RIFSEEP se substitue, tant que l'arrêté d'adhésion du corps de référence de la FPE n'a pas été publié au Journal officiel, puis, à compter de cette date, pendant le délai raisonnable précité jusqu'à ce que l'organe délibérant institue le RIFSEEP dans la collectivité ou l'établissement public. Une instruction en ce sens a été donnée au réseau des comptables publics, par une circulaire conjointe de la DGCL et de la DGFIP, en date du 3 avril 2017.

Par ailleurs, l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) est maintenue pour les cadres d'emplois qui en bénéficient et qui n'ont pas vocation à passer au RIFSEEP, du fait de l'absence d'équivalence avec les corps de la FPE (sapeurs-pompiers professionnels, agents de police municipale et gardes champêtres).

12) Les employeurs territoriaux doivent-ils respecter le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois ?

La définition des groupes de fonctions est déterminante dans la mise en œuvre du RIFSEEP et doit donc être concomitante avec la définition des plafonds. Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fondé, en premier lieu, sur la nature des fonctions exercées.

Les collectivités territoriales ne sont pas tenues par le nombre de groupes de fonctions définis pour la fonction publique de l'Etat par les arrêtés « cadres » et peuvent prévoir un nombre différent pour chaque cadre d'emplois. Elles doivent cependant en définir un nombre limité et éviter, dans la mesure du possible, de créer des sous-groupes afin de respecter les objectifs de la réforme qui sont la simplification et la rationalisation des régimes indemnitaires.

La délibération doit définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions dans la limite du plafond global constitué de la somme des deux parts prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53.

13) Comment se fait la cotation des postes ?

Pour définir la cotation des postes au sein de chaque groupe de fonctions, les employeurs territoriaux peuvent utilement se rapporter à la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en place du RIFSEEP rédigée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et plus particulièrement à l'annexe 1 qui prévoit la répartition des fonctions types pour chaque corps éligible au RIFSEEP dès le 1^{er} janvier 2016.

14) Dans quel groupe de fonctions classer les personnels occupant des fonctions relevant de catégorie hiérarchique supérieure au grade qu'ils détiennent ?

Pour chaque cadre d'emplois, les agents sont classés dans les groupes de fonctions selon les fonctions qu'ils occupent. Ainsi chaque agent ne peut-il être classé que dans l'un des groupes de fonctions de son cadre d'emplois.

La fonction de chef de service occupée par un attaché et par un rédacteur à laquelle correspond un montant plafond de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) identique devra

figurer à la fois dans un des groupes de fonctions du cadre d'emplois des attachés territoriaux et dans un des groupes de fonctions du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

15) Le montant plafond de chaque groupe de fonctions s'impose-t-il aux collectivités territoriales ?

Au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités sont tenues de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts. Dans le respect de cette disposition, elles sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

16) Les collectivités territoriales doivent-elles respecter les montants minimaux par grade ?

Les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de respecter les montants minimaux afférents à chaque grade prévus par les arrêtés interministériels pour les corps de la fonction publique de l'Etat, le principe de libre administration et l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 n'imposant que les montants plafonds (et non planchers) de l'Etat.

17) Le RIFSEEP peut-il être maintenu pendant les congés familiaux (ex : maternité) ou de maladie ?

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire, en cas d'absence pour l'un des motifs précités, dans la fonction publique territoriale.

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés familiaux et de maladie, au regard des principes de libre administration et de parité avec la fonction publique de l'Etat.

Le maintien du régime indemnitaire durant les périodes d'absence liées à un congé est donc possible, mais ne constitue néanmoins pas un droit acquis, pour ce qui concerne les avantages liés à l'exercice effectif des fonctions, ce qui inclut les deux parts du RIFSEEP : l'IFSE (liée aux caractéristiques des fonctions occupées) et le CIA (qui tient compte de l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir).

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors

Version consolidée au 22 février 2018

DOCUMENT n° 6

Article 20

- Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 60

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.

Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale.

Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant. En cas de pluralité de fonctionnaires assumant la charge du ou des mêmes enfants, le fonctionnaire du chef duquel il est alloué est désigné d'un commun accord entre les intéressés. Le supplément familial de traitement n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un employeur mentionné aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi que par un établissement public à caractère industriel et commercial, une entreprise publique ou un organisme dont le budget de fonctionnement est alimenté en permanence et pour plus de 50 % de son montant soit par des taxes parafiscales, soit par des cotisations rendues obligatoires en vertu d'un texte légal ou réglementaire, soit par des subventions allouées par un des employeurs, établissements, entreprises ou organismes précités.

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (1).

Version consolidée au 22 février 2018

Article 87

Modifié par Loi n°87-529 du 13 juillet 1987 - art. 43 JORF 16 juillet 1987

Les fonctionnaires régis par la présente loi ont droit, après service fait, à une rémunération fixée conformément aux dispositions de l'article 20 du titre Ier du statut général.

Sous réserve des dispositions de l'article 111 de la présente loi ils ne peuvent percevoir directement ou indirectement aucune autre rémunération à raison des mêmes fonctions.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont applicables qu'à compter de l'entrée en vigueur du régime indemnitaire des nouveaux cadres d'emplois ou emplois.

Article 88 En savoir plus sur cet article...

- Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 84

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

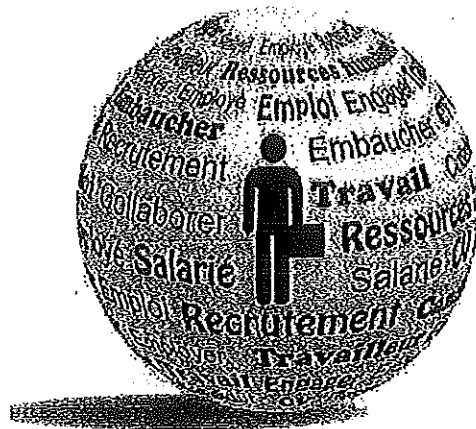
Après avis du comité technique, l'organe délibérant peut décider d'instituer une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services, selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

Toute commune classée station classée de tourisme au sens de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre Ier du code du tourisme (1) peut être surclassée dans une catégorie démographique supérieure, par référence à sa population totale calculée par l'addition de sa population permanente et de sa population touristique moyenne, cette dernière étant calculée selon les critères de capacité d'accueil établis par décret.

Toute commune ou tout établissement public de coopération intercommunale compétent comportant au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville peut être surclassé dans une catégorie démographique supérieure par référence à la population totale obtenue en multipliant par deux la population des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des parties de quartiers prioritaires de la commune.

METTRE EN PLACE LE R.I.F.S.E.E.P.



Guide méthodologique

1^{ère} PARTIE

Place et rôle du régime indemnitaire dans la gestion des Ressources Humaines

