



## LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX SONT-ILS DES NANTIS ? NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP)



## LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX SONT-ILS DES NANTIS ?

Dans un article publié sur son site internet, Le Figaro «décortique» l'étude de l'Insee parue en fin de semaine dernière portant sur l'évolution des salaires dans la fonction publique territoriale en 2014.

Partant d'un constat exact - la croissance de 0,8% du salaire moyen dans la FPT en 2014 en euros constants - le quotidien affirme que les agents n'ont pas perdu de pouvoir d'achat comme ils aiment l'affirmer. Un raccourci qui mérite d'être éclairci.

Le Figaro ne fait dans la dentelle. « Ceux qui se plaignent ne sont pas toujours les plus mal lotis » attaque ainsi le quotidien dans son article sur l'évolution des salaires dans la fonction publique territoriale en 2014.

Et le constat du Figaro est aussi simple que son titre : « Non les agents de la fonction publique n'ont pas perdu de pouvoir d'achat ». Un papier qui, en quelques jours seulement, a été commenté plus de 230 fois ! Et si certains saluent, comme « Marcelle Sansreaction » « la réalité portée à la connaissance des électeurs ! », d'autres commentateurs s'étonnent des raccourcis opérés par la journaliste, rappelant au passage que toutes les fonctions publiques ne

sont pas concernées par cette étude de l'Insee contrairement à ce que le titre laisse penser, et que « La F.P. d'Etat, à elle seule 50% des effectifs, a son point d'indice bloqué (pas d'augmentation de salaire) depuis plusieurs années. » (Comme la fonction publique territoriale, depuis 2010, ndlr)

**Toujours 6% de moins que dans le privé.**

Car en effet, si le salaire moyen a effectivement augmenté en 2014 dans la FPT de 0,8% en euros constants (inflation prise en compte), il demeure que cette hausse ne reflète pas totalement la réalité rencontrée par les agents dans leur collectivité.

Ainsi, si le salaire moyen, toutes catégories confondues, s'élève en 2014 à 1877 euros nets par mois, **le salaire médian**, lui, retombe à 1 688 euros nets par mois en euros constants en 2014.

En clair, la moitié des agents de la territoriale gagne moins de 1688 euros/mois. Des revenus à mettre en perspective avec ceux du privé, puisque l'Insee a dévoilé, mercredi 21 septembre, son enquête dédiée à ce secteur.

Ainsi, le salaire net moyen a augmenté de 0,5% en euros constants en 2014 dans le secteur privé, le portant à 2225 euros net par mois. Le salaire médian est ici de 1 783 euros nets par mois, soit **6%** de plus que le salaire médian dans la FTP.

Bref, il est assez difficile de soutenir que les fonctionnaires sont mieux lotis que les autres, et qu'ils n'ont aucune raison de se plaindre.

*La gazette : Publié le 21/09/2016*



## NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP)

Le décret n° 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) a pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014.

Ce nouveau dispositif indemnitaire de référence qui va, d'ici fin 2016, remplacer la plupart des primes et indemnités existantes, sans perte de rémunération pour les agents concernés, est composé de deux primes :

### 1. Une indemnité principale mensuelle (IFSE).

Cette indemnité prend en compte plusieurs critères :

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

### 2. Un complément indemnitaire annuel (CIA) versé annuellement qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Celles-ci sont cumulatives mais différentes dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

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

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs.

### L'IFSE comment ça marche ?

Pour chaque corps bénéficiaire du RIFSEEP, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé. La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions est décidée par chaque ministère et harmonisée au niveau interministériel.

### Qu'est-ce qu'un groupe de fonctions ?

Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du nouveau dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel.

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque corps.

Il est toutefois limité, pour favoriser la lisibilité du dispositif.

### Concrètement, que va-t-il se passer lors de la bascule au RIFSEEP ?

Le poste de chaque agent est rattaché à un groupe de fonctions donné. L'ensemble des primes et indemnités statutaires ou liées à l'exercice des fonctions perçues mensuellement par l'agent est aggloméré afin de constituer le montant mensuel de l'IFSE.

Le décret du 20 mai 2014 garantit aux agents le maintien de leur niveau indemnitaire mensuel perçu avant le passage au RIFSEEP. Les agents ne verront donc pas leur régime indemnitaire diminuer du fait de la bascule au RIFSEEP.

À l'occasion du passage au RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, sera conservé au titre de l'IFSE

Sont exclus du calcul pour déterminer cette garantie indemnitaire (circulaire du 5 décembre 2014) :

- La Gipa et les indemnités compensatrices ou différentielles ;
- L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ;
- Les remboursements de frais et les indemnités d'enseignement ou de jury ;
- Les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail ;
- Les versements exceptionnels liés à la manière de servir (reliquats de fin d'année ou bonus).

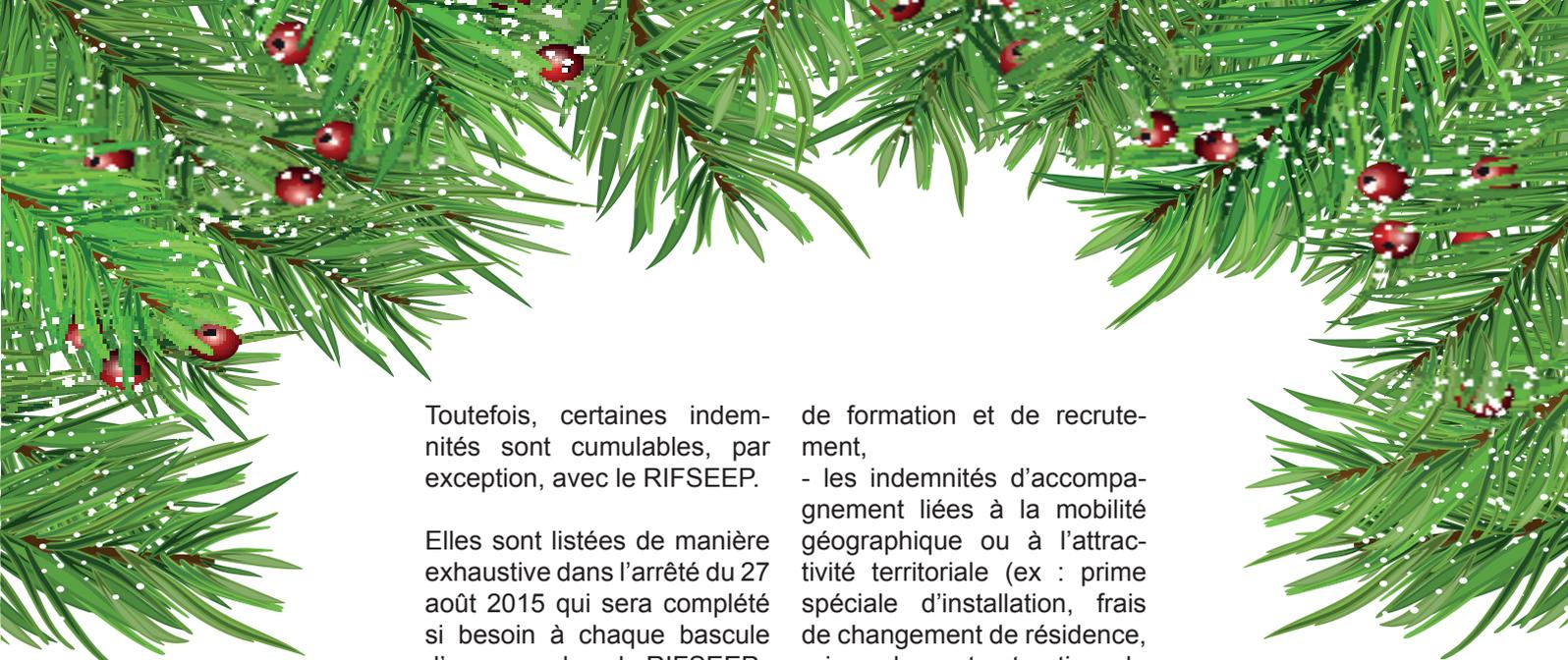
Le niveau indemnitaire de l'agent est maintenu jusqu'à ce qu'il change de fonctions. Cela ne fait toutefois pas obstacle à ce que le montant de son IFSE soit réexaminé au vu de l'expérience professionnelle acquise.

En cas de mobilité, son niveau indemnitaire correspondra à ses nouvelles fonctions

### Peut-on percevoir d'autres primes que le RIFSEEP ?

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. La majorité des primes, qu'elles soient ministérielles ou interministérielles, seront donc remplacées par le RIFSEEP : c'est le cas des primes liées à l'exercice des fonctions ou à l'appartenance à un corps.





Toutefois, certaines indemnités sont cumulables, par exception, avec le RIFSEEP.

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.

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable, avec certaines primes, par exemple :

- les primes d'intéressement collectif, les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat),
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement), les - sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes),
- l'indemnisation des activités

de formation et de recrutement,

- les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (ex : prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire).

#### **Que devient la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dans le cadre du RIFSEEP ?**

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un dispositif spécifique qui ne peut être assimilé à une prime.

Son intégration dans le RIFSEEP ne se fera donc pas de manière automatique. Elle est décidée corps par corps par le ministère gestionnaire.



Bulletin d'information réalisé par  
le service communication du Syndicat Autonome des Sapeurs Pompiers Professionnels  
et Personnels Administratifs Techniques et Spécialisés

ISSN 2263-231

@: [communication@saspp-pats83.org](mailto:communication@saspp-pats83.org)

✉ BP 6093. Le Mourillon Toulon 83065

☎ 06.18.57.01.93