

## Les Eclairages de DURANTON CONSULTANTS

Comment les collectivités territoriales se sont-elles saisies du régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP) ?

Les résultats de l'enquête

15 février 2019

---

Bureau de Paris et siège social : 2 rue Quinault- 75015 Paris

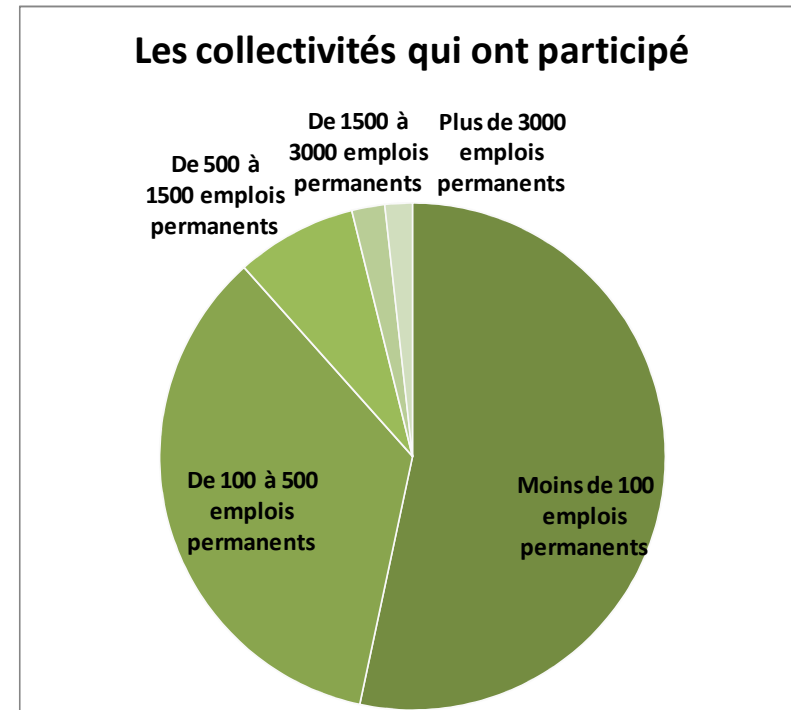
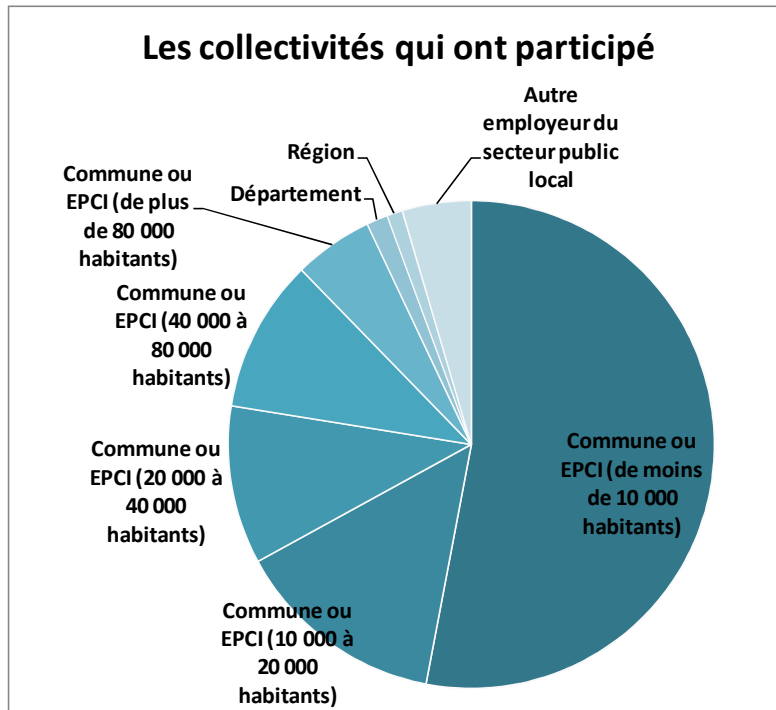
Tél. : 01 30 09 80 00

[www.duranton-consultants.fr](http://www.duranton-consultants.fr) - [contact@duranton-consultants.fr](mailto:contact@duranton-consultants.fr)

- ➔ La cabinet DURANTON CONSULTANTS a accompagné de nombreuses collectivités de toutes tailles sur des projets de refonte de régime indemnitaire et ce, bien avant la réforme du RIFSEEP. Nos consultants ont donc déjà exploré les possibilités offertes par la liberté laissée aux employeurs territoriaux dans la définition du cadre indemnitaire.
- ➔ Aucune étude n'avait à ce jour réellement mesuré le degré d'appropriation de la dernière réforme du régime indemnitaire par les employeurs territoriaux.
- ➔ En 2018, le cabinet DURANTON CONSULTANTS, avec le soutien du SNDGCT, a interrogé les instances dirigeantes des collectivités territoriales sur la réalité des effets de l'adoption du RIFSEEP dans leur structure.
- ➔ Cette note d'éclairage vous présente les réponses obtenues auprès d'un échantillon représentatif de 300 collectivités.



# Un échantillon représentatif des collectivités territoriales

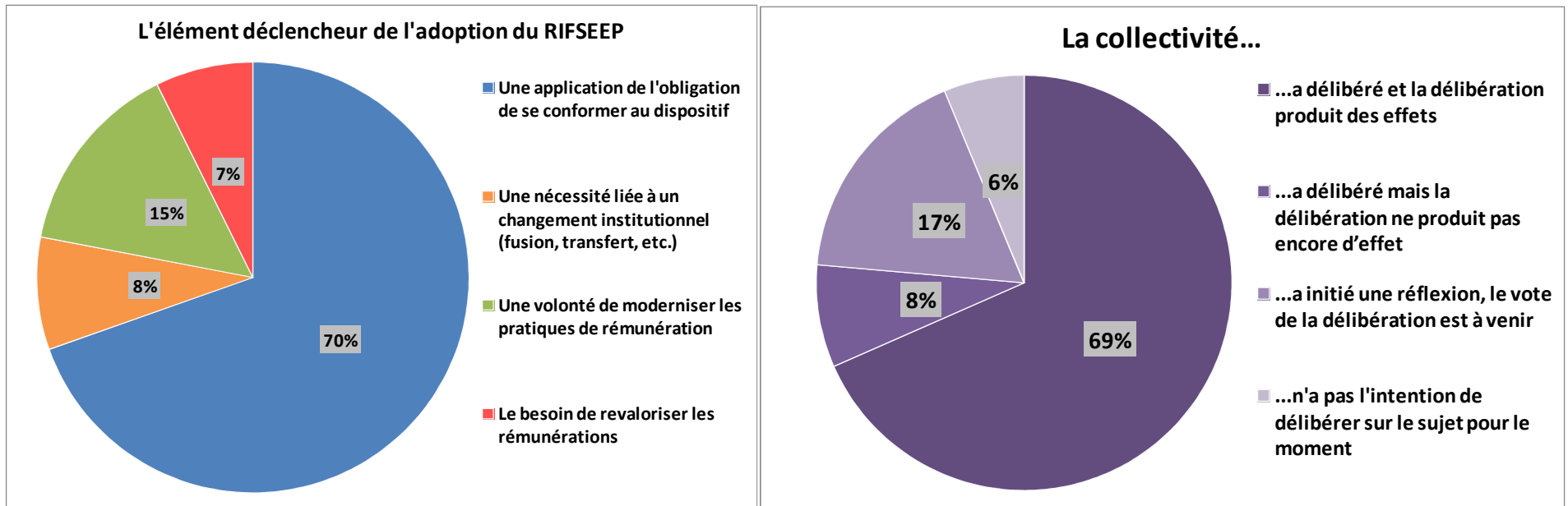


- Les réponses recueillies représentent bien la diversité des employeurs des fonctionnaires territoriaux selon le type de collectivités et selon la dimension de leur effectif.



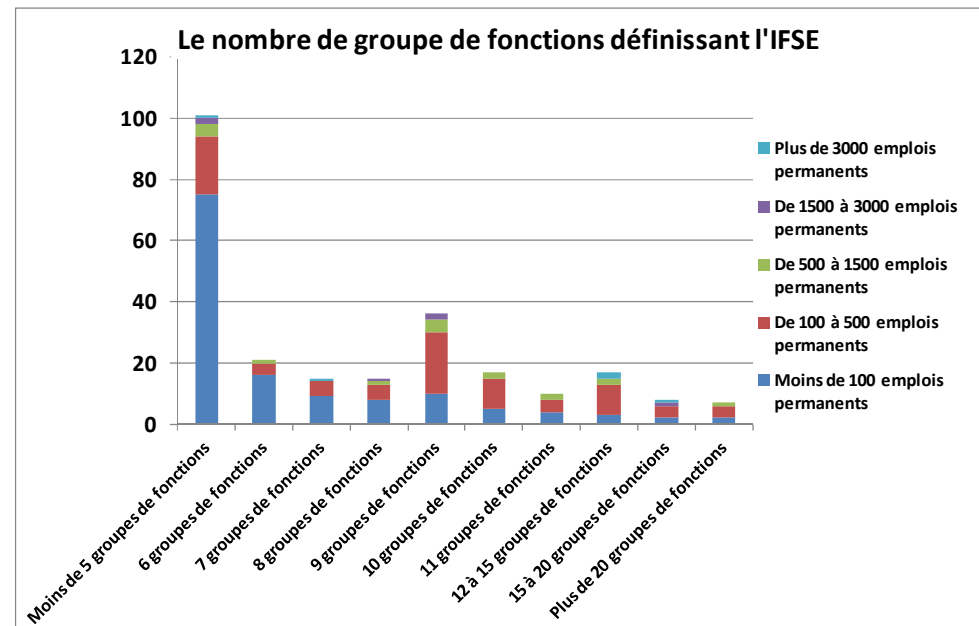
➔ Les collectivités se sont saisies du RIFSEEP avant tout par obligation

➔ Près d'une collectivité sur quatre n'avait pas délibéré en 2018



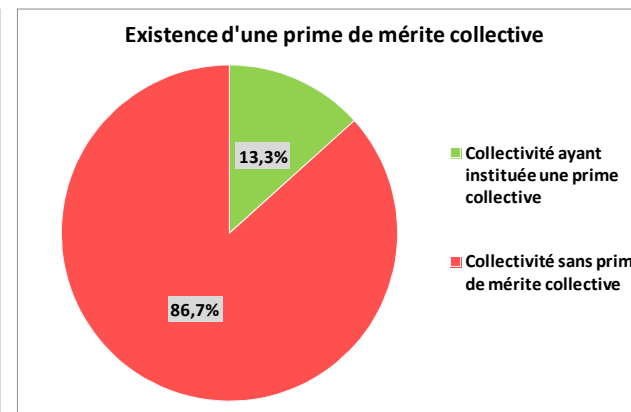
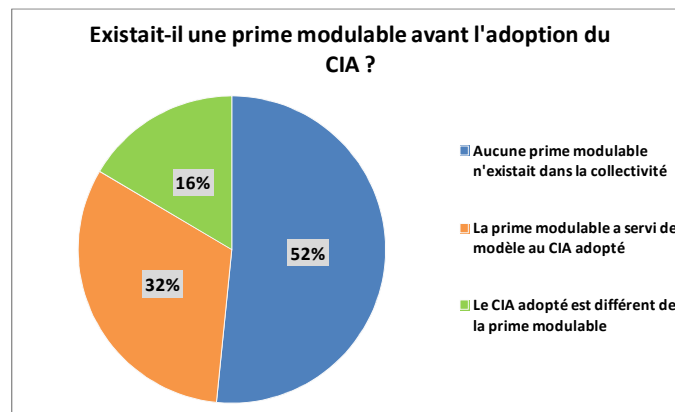
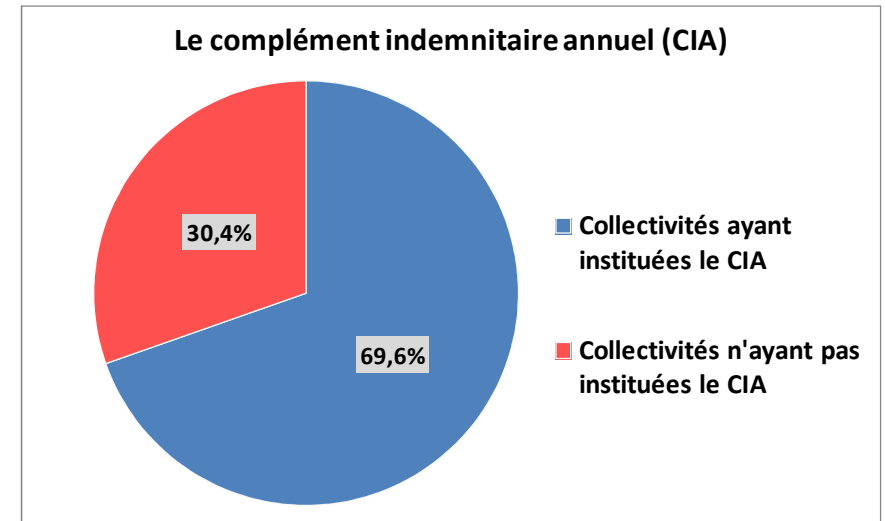
## La structuration des groupes de niveaux de fonctions de l'IFSE

- ▶ Pour attribuer l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), les collectivités ont plus souvent fait le choix d'un nombre réduit de groupes de niveaux de fonction. Elles ont donc plutôt privilégié la lisibilité dans leur dispositif.
  - Les collectivités qui ont choisi moins de 5 groupes de niveaux de fonction pour verser l'IFSE sont les plus nombreuses.
  - 9 collectivités sur 10 ont choisi une classification organisée en moins de 10 groupes.
  - La taille de la collectivité a peu à voir avec le nombre de groupes structurant l'IFSE.

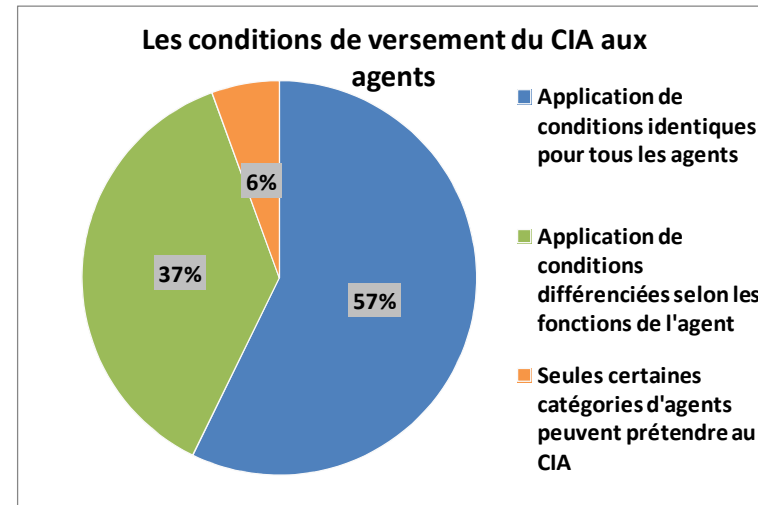
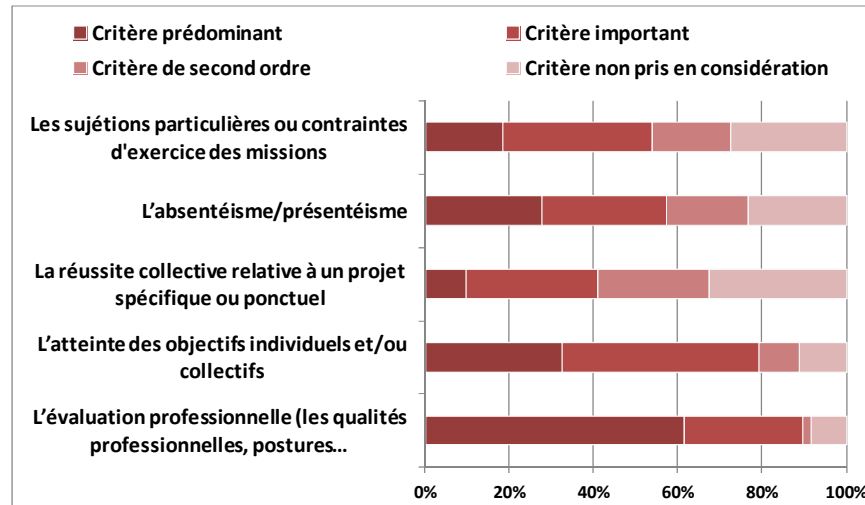


## L'adoption du complément indemnitaire annuel (CIA)

- Parmi celles qui ont adopté le RIFSEEP, une collectivité sur trois n'a pas institué le complément indemnitaire annuel (CIA). Il faut ajouter les collectivités qui, l'ayant institué, ont choisi de ne pas l'attribuer, provisoirement ou de façon indéfinie.
- C'est donc actuellement une collectivité sur deux qui ne verse aucun CIA à ses agents.



## Les conditions d'attribution du CIA aux agents

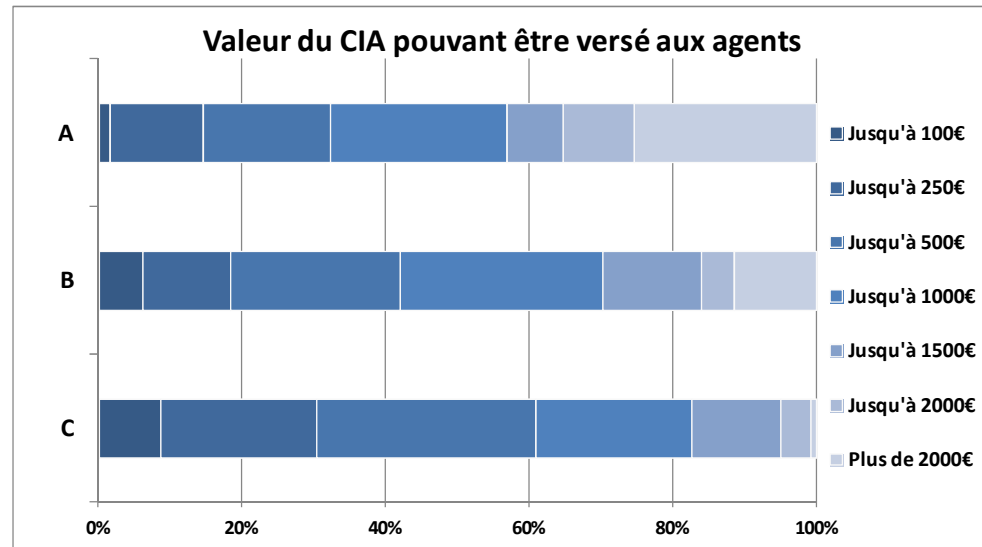


- ➡ Toutes les collectivités ne s'appuient pas sur l'évaluation professionnelle pour attribuer le CIA à leurs agents.
- ➡ En fait, le plus souvent, ce sont plusieurs conditions qui concourent à la l'attribution du CIA.



## Valeurs du CIA applicables aux agents

- ➔ On constate une grande disparité des montants choisis pour définir le CIA.
- ➔ Dans 60% des collectivités, le montant annuel maximum pouvant être attribué aux agents de catégorie C ne dépasse pas 500€.
- ➔ Autrement dit, si l'instauration du CIA a souvent été l'occasion, pour les collectivités, de permettre une amélioration de la rémunération de leurs agents, les montants qu'elles ont définis restent encore le plus souvent inférieurs aux montants proposés pour les corps de référence de la fonction publique d'Etat.





- La possibilité de verser une part de rémunération variable s'est largement répandue dans la fonction publique territoriale avec l'adoption du RIFSEEP.
- Toutefois, les employeurs territoriaux se montrent encore, le plus souvent, prudents sur son utilisation, voire sceptiques sur l'effet incitatif que cette possibilité est censée représenter.
- La volonté affirmée du gouvernement de trouver les modalités d'une rémunération « motivante » pour les agents publics constitue une invitation pour les collectivités à approfondir les possibilités qu'offre le RIFSEEP et de s'en saisir pour offrir une rémunération tenant compte des réussites de chacun et notamment de leur dimension collective qui est encore très peu prise en compte aujourd'hui.



Retrouvez notre analyse détaillée  
dans la revue du Gestionnaire  
Public des éditions LexisNexis  
(N° 4 publié en novembre 2018)

Retrouvez nos notes d'éclairage  
sur <http://www.duranton-consultants.fr>

Pour tout complément  
d'information :  
[contact@duranton-consultants.fr](mailto:contact@duranton-consultants.fr)  
Tel : 01 30 09 80 00



Gestion managériale ANALYSE 62

## 62 Le régime indemnitaire : comment le RIFSEEP modifie les politiques salariales des employeurs territoriaux ?

Une enquête inédite auprès de 300 collectivités pour mesurer le degré d'appropriation actuel du RIFSEEP



LUC DE MONTECLER  
consultant chef de projet  
au sein du Cabinet Duranton Consultants

Depuis 2014, la réforme du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dit « RIFSEEP », s'étend progressivement à la fonction publique au rythme de parution des arrêtés d'adhésion des corps de la fonction publique de l'État et des délibérations prises par les employeurs du secteur public local. Dans un précédent article (*RGP 2018, 34*) nous avons exposé en quoi l'expérience des collectivités territoriales pouvait nourrir la réflexion sur l'individualisation des rémunérations des fonctionnaires. Dans la continuité de cette réflexion, nous nous interrogeons sur la réception de cette réforme par les collectivités territoriales et ce au moment où le Gouvernement, dans le cadre de son projet de transformation de l'action publique, annonce une évolution ambitieuse de la rémunération des fonctionnaires dont l'un des objectifs vise à rendre celle-ci plus « motivante » à travers un poids plus important accordé à la rémunération selon « l'atteinte des résultats individuels et collectifs ». Aucune enquête exhaustive n'avait, jusque-là, mesuré le degré d'appropriation par les employeurs territoriaux de cette réforme et en particulier la réalité des pratiques relatives aux rémunérations variables. Nous partagerons ici les enseignements d'une enquête menée au second semestre 2018, en partenariat avec le SNDGCT (Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales), auprès des dirigeants territoriaux. Nos résultats s'appuient sur un échantillon de 300 structures publiques locales représentatives de la diversité des employeurs de la fonction publique territoriale (communes et EPCI de toutes tailles, départements, régions).

### 1. Un déploiement du RIFSEEP lent et encore inachevé

Ce nouveau régime indemnitaire vient substituer à la multitude des indemnités forfaitaires versées aux fonctionnaires, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA). La première de ces primes constituant la part stable, mensuelle et forfaitaire du régime indemnitaire, la seconde étant modulable annuellement en fonction de la qualité de l'engagement professionnel de l'agent.

Il appartenait ensuite aux ministères de définir les conditions d'application de ce dispositif à leurs corps de fonctionnaires.

Rappel sur le contour de la réforme et ses limites d'application à la FPT. - Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO 22 mai 2014) crée le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui a vocation à s'appliquer aux fonctionnaires de l'État ainsi qu'aux fonctionnaires territoriaux.

REVUE DU GESTIONNAIRE PUBLIC - N° 4 NOVEMBRE 2018 41