



DOSSIER D'EXPERTS

2^e édition

RESSOURCES HUMAINES ET STATUT

Le régime indemnitaire

Mettre en place le RIFSEEP

Christian Bouquillon

Directeur des ressources humaines (ER)

Frédérique Jacob-Rodrigues

Directrice des ressources humaines (PI)

Le régime indemnitaire

Mettre en place le RIFSEEP

Cet ouvrage est construit comme un guide pratique destiné à accompagner les directeurs des ressources humaines dans la mise en place du régime indemnitaire. Il présente tout d'abord la philosophie de l'attribution de primes, son évolution au fil des années et des réformes, afin que chacun puisse s'appropriier les éléments qui viennent compléter le régime indemnitaire jusqu'à sa configuration actuelle. Il expose les pistes à suivre et les écueils à éviter et donne des éléments permettant aux DRH de prendre les décisions les plus appropriées. Il développe ensuite les étapes importantes de la mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire. Il propose des modèles de régime indemnitaire tels qu'ils sont ou pourraient être mis en application, dans le respect de la législation et de la réglementation.

L'ouvrage s'adresse aux directeurs des ressources humaines, aux directeurs généraux des services, aux maires et présidents de collectivité qui ont à mettre en œuvre un tel régime indemnitaire. Il vise également les représentants du personnel au sein du comité social territorial, qui ont un rôle à assurer et un avis à exprimer. Guider, orienter, aider à élaborer un régime indemnitaire en prenant en considération tous les intervenants, tous les aspects techniques et réglementaires, tels sont les objectifs de cet ouvrage.



Titulaire d'un DEA d'économie (Lille 1), **Christian Bouquillon** travaille dans le secteur privé, puis 24 années en CT. Il a été DRH à la région Champagne-Ardenne jusqu'à son départ à la retraite. Membre fondateur en 1991 et vice-président de l'Association nationale des DRH des territoires (ANDRHDT), il est aussi membre du groupe de travail « concours » du CSFPT et chargé de cours à l'ENACT d'Angers. Expert en management et en gestion des RH au sein de l'Association internationale des régions francophones (AIRF), il a assuré, en 2003, une mission auprès du Conseil régional de l'Oriental au Maroc. Il est également administrateur de TERRITORIA Mutuelle (groupe AESIO) et membre du conseil de surveillance de Mozart Consulting.

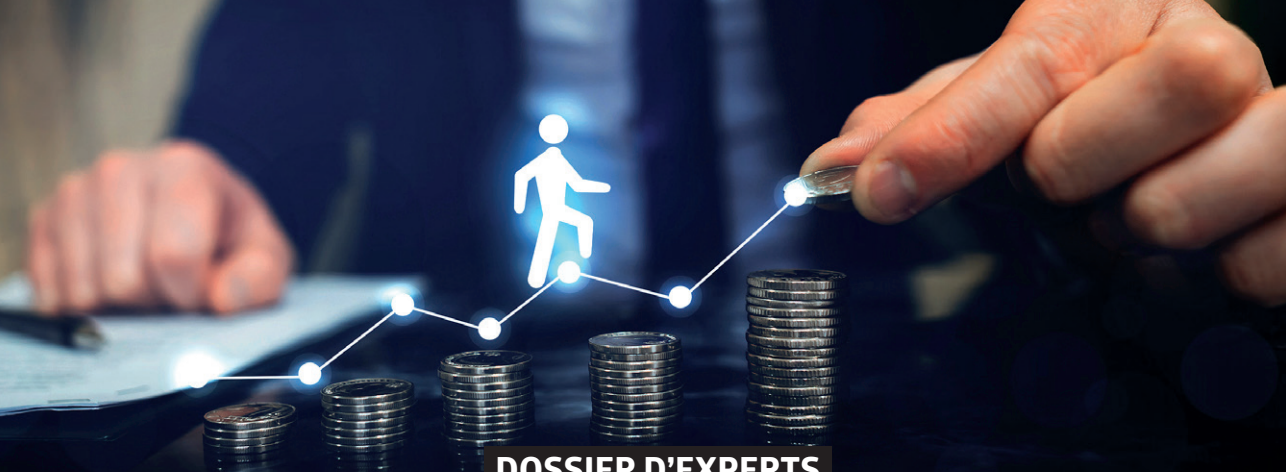


Frédérique Jacob-Rodrigues, titulaire d'un DESS Gestion des personnels de la Fonction publique, est responsable RH au sein de la FPT depuis 2002. Tout d'abord au sein de la DRH de la Région Champagne Ardenne, elle développe une expertise en matière de recrutement, GPEEC, carrière et absentéisme. Puis, en qualité de Directrice adjointe des ressources humaines, elle étend son champ de compétences, dans le domaine de la gestion de projets et du management d'équipe. Depuis 2014, elle a rejoint le département du Puy-de-Dôme en qualité de chef du Service de la Gestion Administrative des Personnels. Elle assure actuellement l'intérim du poste de DRH. Elle est par ailleurs membre du bureau de l'Association Nationale des DRH des Territoires (ANDRHDT) et assure des cours de GRH à l'Université Clermont Auvergne.

boutique.territorial.fr

ISSN : 1623-8869 – ISBN : 978-2-8186-1904-9

territorial éditions



DOSSIER D'EXPERTS

2^e édition

RESSOURCES HUMAINES ET STATUT

Le régime indemnitaire

Mettre en place le RIFSEEP

Christian Bouquillon

Directeur des ressources humaines (ER)

Frédérique Jacob-Rodrigues

Directrice des ressources humaines (PI)

territorial éditions

CS 70215 - 38501 Voiron Cedex - Tél.: 04 76 65 87 17 - Référence DE817A

Retrouvez tous nos ouvrages sur boutique.territorial.fr

**Vous souhaitez être informé
de la prochaine actualisation
de cet ouvrage ?**

C'est simple !

Il vous suffit d'**envoyer un mail**
nous le demandant à :

jessica.ott@territorial.fr

Au moment de la sortie de la nouvelle édition de l'ouvrage,
nous vous ferons une **offre commerciale préférentielle**.

Avertissement de l'éditeur :

La lecture de cet ouvrage ne peut en aucun cas dispenser le lecteur
de recourir à un professionnel du droit.



Il est interdit de reproduire
intégralement ou partiellement
la présente publication
sans autorisation du
Centre Français d'exploitation
du droit de Copie.

CFC

20, rue des Grands-Augustins
75006 Paris.
Tél. : 01 44 07 47 70



© Territorial, Voiron

ISBN : 978-2-8186-1904-9

ISBN version numérique : 978-2-8186-1905-6

Imprimé par Reprotechnic, à Bourgoin-Jallieu (38) - Décembre 2021

Dépôt légal à parution

Sommaire

Introduction	p.9
--------------------	-----

Partie 1

De la philosophie à la législation

Chapitre I

De la décentralisation à la loi Déontologie	p.13
---	------

A - Les lois originelles créant les trois versants de la fonction publique	p.13
--	------

B - Les évolutions législatives et réglementaires	p.14
---	------

C - La législation applicable	p.17
-------------------------------------	------

Chapitre II

La réglementation applicable : le RIFSEEP	p.19
---	------

A - Le décret portant création du RIFSEEP	p.19
---	------

B - Les arrêtés portant mise en œuvre du RIFSEEP	p.21
--	------

Partie 2

La mise en œuvre d'un régime indemnitaire

Chapitre I

Les bases réglementaires	p.31
--------------------------------	------

A - Les bases de la transposition à la territoriale	p.31
---	------

B - Les montants des indemnités de référence	p.34
--	------

Chapitre II

La démarche préalable	p.39
-----------------------------	------

A - L'élaboration du principe	p.39
-------------------------------------	------

1. L'attribution d'un régime indemnitaire à tous les agents, quels que soient le statut, le grade, le cadre d'emplois et la fonction	p.39
--	------

2. La correction des écarts entre filières	p.40
--	------

3. Quelles orientations choisir ?	p.40
---	------

4. Établir une certaine « justice sociale »	p.40
---	------

B - La présentation au DGS et au maire ou président	p.41
---	------

Chapitre III

La définition des critères	p. 43
A - La classification des fonctions	p. 43
1. Les critères professionnels	p. 43
2. Reconnaître les niveaux de responsabilité : comment choisir les critères	p. 45
3. Reconnaître les responsabilités assumées par les agents	p. 45
B - La classification de la technicité et des expertises	p. 46
C - La classification des sujétions	p. 46
D - L'articulation des critères	p. 47
E - La détermination de l'engagement professionnel	p. 48

Partie 3

L'élaboration du modèle

Chapitre I

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise	p. 53
A - La configuration des groupes	p. 53
B - L'articulation des critères	p. 56
C - La valorisation de l'expérience professionnelle	p. 57
1. Comment apprécier l'acquisition et l'évolution de l'expérience professionnelle ?	p. 57
2. La mise en place de critères	p. 58
3. Le rythme du réexamen de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise doit être prévu dans la délibération	p. 58
4. Le choix de prendre en compte ou non l'expérience professionnelle et leurs motifs	p. 59
5. Les critères d'appréciation de l'expérience professionnelle	p. 59
D - La configuration des fiches de poste	p. 60

Chapitre II

Le complément indemnitaire annuel	p. 63
A - Le régime indemnitaire comme outil de management	p. 63
B - La configuration du système d'évaluation	p. 64
C - Le mode de transposition des résultats de l'évaluation en prime	p. 67
D - Au-delà du complément indemnitaire annuel	p. 68

Chapitre III

Le développement du régime indemnitaire	p. 75
A - Le contexte et l'objectif à atteindre	p. 75
1. Établir un état des lieux des primes versées	p. 75
2. Renforcer l'attractivité des emplois et se positionner dans un système concurrentiel	p. 75
B - Un régime simplifié évolutif	p. 76
C - Un régime sophistiqué	p. 78
D - Un modèle mathématique d'impact budgétaire	p. 79
E - L'exemple du département du Puy-de-Dôme	p. 82

Chapitre IV

La prime collective	p. 85
----------------------------	-------

Partie 4

La démarche réglementaire : de la délibération à la communication et à l'application

Chapitre I

La délibération	p.89
A - L'avis du comité social territorial	p.89
1. Les obligations législatives et réglementaires	p.89
2. Le rapport demandé, l'avis sollicité de référence	p.90
B - Le rapport présenté en assemblée	p.92
C - La délibération de l'assemblée	p.97

Chapitre II

La communication aux agents	p.99
A - Le message	p.100
1. Le système actuel	p.100
2. Le nouveau régime	p.100
B - La campagne de communication	p.101
C - Les supports de communication privilégiés	p.101

Chapitre III

La mise en œuvre	p.103
A - Le calendrier de développement	p.103
B - Les primes et indemnités qui sont maintenues	p.104
C - L'arrêté d'attribution individuelle	p.104
D - Viser un impact sur l'absentéisme ou sur le comportement des agents	p.105
1. La prise en compte de l'absentéisme	p.105
2. Comment prendre en compte l'absentéisme ?	p.106
Conclusion	p.109

Annexes

Annexe I

**Exemple d'organisation de réunions d'information des agents
d'une collectivité de 200 agents (région Champagne-Ardenne en 2004).....** p.113

Annexe II

Exemple de profil de poste (région Champagne-Ardenne de 2003 à 2015)..... p.115

Annexe III

La démarche d'évaluation..... p.117

Annexe IV

Le compte rendu de l'entretien professionnel annuel..... p.123

Annexe V

Nomenclature des fonctions de la région Champagne-Ardenne en 2013..... p.129

Annexe VI

**Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire
des agents de la fonction publique territoriale.....** p.131

« À l'équipe de gestion administrative du personnel (SGAP) de la Direction des ressources humaines du département du Puy-de-Dôme.

Un manager anime, transmet mais aussi apprend en évoluant auprès de ses équipes et particulièrement de ses proches collaboratrices.

Pour avancer et porter les projets, pouvoir compter sur un collectif de travail solide avec des personnes moteurs est essentiel dans l'intérêt de tous.

Le SGAP symbolise aujourd'hui cette approche en s'enrichissant chaque jour des compétences et qualités des personnes qui le composent.

Tout manager devrait avoir la chance de connaître ou de pouvoir créer cette harmonie au cours de son parcours. »

Introduction

Le régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale présenté dans la loi de référence, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et réglementé par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, constitue un complément de rémunération spécifique à chaque cadre d'emplois.

Les critères d'attribution des primes et des indemnités prévus dans les textes réglementaires, notamment dans les décrets du 14 janvier 2002, permettaient aux autorités territoriales de déterminer les taux individuels applicables à chaque agent en fonction des critères fixés par délibération.

En effet, les critères tels que la manière de servir, le supplément de travail fourni ou encore l'importance des sujétions dans l'exercice des fonctions, qui sont présentés dans ces décrets, permettent d'en définir les modulations des montants individuels attribués aux agents.

Dès lors, ces critères permettaient d'en individualiser les montants et en faisaient ainsi un véritable outil de management, mais que toutes les collectivités n'avaient pas mis en œuvre de façon aussi conséquente.

Au cours des dernières années, la législation a évolué et un nouveau cadre juridique a été développé. La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 a introduit la référence aux fonctions et aux résultats professionnels des agents, ainsi que la performance collective dans l'attribution individuelle des primes et indemnités. Puis, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 a permis aux collectivités territoriales de mettre en œuvre le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 qui avait créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

La révision des textes concernant le régime indemnitaire donne aux élus, maires et présidents, la capacité de choisir un certain nombre de critères pour tenir compte des fonctions, reconnaître les responsabilités assumées par les agents, l'expertise mise en œuvre et leurs résultats, de les faire adopter par leur assemblée délibérante et d'en faire ainsi un véritable outil de management.

Ainsi, de nombreuses collectivités ont intégré le régime indemnitaire dans une démarche de reconnaissance de la motivation, de la spécificité des fonctions (pénibilité, amplitudes horaires, exposition aux risques, public difficile...), voire de prise en compte de l'assiduité.

Conscients de cette demande, souvent conjuguée avec la revendication des personnels de voir améliorer leur situation salariale, les directeurs des ressources humaines, qui sont les artisans de leur construction, ont à proposer une démarche méthodologique, qui ne doit pas s'arrêter aux questions d'enveloppe financière individuelle, mais qui doit contribuer à démontrer comment l'utilisation du régime indemnitaire peut constituer un levier de management significatif.

Une telle démarche nécessite de clarifier le positionnement de l'agent, d'analyser ses missions, ses activités, son expertise, son niveau d'autonomie et de prise en charge des responsabilités, ainsi que ses résultats.

Cette démarche méthodologique doit s'inscrire dans le cadre d'orientations clairement définies par les autorités territoriales, maires ou présidents, discutées avec la direction générale et présentées au personnel, de sorte que le nouveau régime indemnitaire soit bien compris et accepté.

Cet axe est important car il permettra de gérer les tensions entre les agents et de leur opposer une procédure transparente.

Le directeur des ressources humaines doit veiller, dans l'élaboration de la politique salariale de la collectivité, à :

- l'attribution d'un régime indemnitaire à tous les agents, quels que soient leur grade ou leur fonction, par la mise en œuvre de critères clairement affichés ;
- la reconnaissance du niveau de responsabilité, de l'encadrement d'une équipe ou d'un service. Ces dispositions doivent notamment permettre de mieux tenir compte de la fonction d'encadrement ;
- l'appréciation de leur expertise avec un travail de mise à plat des activités de tous les agents de la collectivité ;
- l'appui sur des outils de gestion des ressources humaines comme les descriptifs de postes, l'évaluation des agents, qui sont utilisés dans une perspective de management global.

Le nouveau cadre juridique, en l'occurrence la loi de 2010, a également introduit une étape supplémentaire dans la configuration du régime indemnitaire en y intégrant un avis préalable du comité social territorial sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents.

Le présent ouvrage a pour objet, dans un premier temps, de présenter la philosophie du nouveau cadre législatif et réglementaire, puis de développer, dans un second temps, la démarche de mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire, et enfin, de présenter des modèles de régimes indemnitaires tels qu'ils peuvent être mis en application, dans le respect de la législation et de la réglementation.

Il est composé de quatre parties :

- partie 1 : De la philosophie à la législation ;
- partie 2 : La mise en œuvre d'un régime indemnitaire ;
- partie 3 : L'élaboration du modèle ;
- partie 4 : La démarche réglementaire.

Partie 1

De la philosophie à la législation

Chapitre I

De la décentralisation à la loi Déontologie

Pour apprécier et mieux appréhender la situation actuelle de la législation et de la réglementation applicables au régime indemnitaire dont peuvent se doter les collectivités territoriales pour leurs agents, il est nécessaire d'en retracer la genèse et son évolution au travers des différentes lois et décrets publiés, depuis les premières lois qui ont créé les statuts des différents versants de la fonction publique suite aux lois de décentralisation de 1982, jusqu'à la loi Déontologie d'avril 2016.

A - Les lois originelles créant les trois versants de la fonction publique

Les années 1983 et 1984 ont vu se dessiner une nouvelle organisation de la fonction publique, en trois versants :

- la fonction publique de l'État, avec [la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- la fonction publique territoriale, avec [la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- et la fonction publique hospitalière, avec [la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Ces trois lois avaient été précédées d'une première loi, [la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires.

C'est [l'article 20 de cette loi n° 83-634](#), dans sa rédaction issue de l'article 28 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 qui précise que :



Loi n° 83-634, article 20

« 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. La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service. »

Pour les agents de la fonction publique territoriale, c'est l'article 88 de la loi n° 84-53 qui indique :



Loi n° 84-53, article 88

« Les fonctionnaires territoriaux qui exercent des fonctions équivalentes à celles de fonctionnaires de l'État bénéficient de rémunérations au maximum identiques. »

B - Les évolutions législatives et réglementaires

La loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du Code des communes, en son article 13, était venue une première fois modifier l'article 88 de la loi n° 84-53 en précisant :



Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990, article 13 (version originale)

« L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe, par ailleurs, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. »

En 1984, la loi faisait référence aux fonctions des fonctionnaires comme base de la comparaison des rémunérations entre les fonctionnaires de l'État et ceux de la territoriale. Or, ce dont les services de l'État vont s'apercevoir est que des différences importantes existaient, et existent toujours, entre les régimes indemnitaires des fonctionnaires de l'État, selon les différents ministères et selon que ces fonctionnaires exercent dans les services centraux ou dans les services déconcentrés. Les collectivités se voient ainsi autorisées à choisir parmi les différents ministères comme référence à leur propre régime indemnitaire.

La loi du 28 novembre 1990 va venir mettre un terme à cette opportunité en développant la philosophie de la référence aux services, et donc aux ministères, et imposant une référence à des ministères précis et à leurs services déconcentrés pour l'établissement du régime indemnitaire de chaque collectivité.

Puis, la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, en son article 67, a pris en compte les aspects négatifs qui pouvaient découler d'une actualisation du régime indemnitaire d'une collectivité, pour respecter les nouvelles réglementations, et qui auraient comme conséquence une baisse du montant qui serait attribué à certains fonctionnaires.

Le premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est ainsi complété :



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 88, alinéa 1

« L'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut 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'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire. »

Il est à noter que cette disposition n'est pas automatique, mais laissée à l'appréciation de chaque assemblée délibérante. Des fonctionnaires territoriaux ont pu et peuvent encore voir le montant de leur régime indemnitaire diminuer au fur et à mesure de l'évolution de la réglementation si l'assemblée délibérante en décide.

La réglementation, via le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, va venir en préciser dans le détail, cadre d'emplois par cadre d'emplois, les contours et les limites. Ce décret avait pour principal objectif de limiter les montants versés dans la fonction publique territoriale strictement à ceux des fonctionnaires des corps équivalents à l'État.

Les législations et réglementations successives sont venues adapter les dispositifs en liant l'attribution des primes et indemnités à un certain nombre de critères.

Outre les indemnités versées pour rémunérer les heures supplémentaires des fonctionnaires des catégories B et C, des primes et des indemnités étaient créées selon les ministères en liaison avec les fonctions, les travaux supplémentaires, les sujétions ou les conditions d'exercice des missions, etc.

Ces primes et indemnités étaient spécifiques aux corps et aux différents ministères. Par application du principe de parité avec les services de l'État, selon le cadre d'emplois, le ministère de référence est donc différent.

À partir des décrets du 14 janvier 2002 (décrets n° 2002-61 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité, n° 2002-62 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés), la réglementation introduit la notion de critères d'attribution individuelle pour déterminer le montant versé à chaque agent, à savoir : « la manière de servir » pour le premier décret et « le supplément de travail fourni » et « l'importance des sujétions » pour le second. De nombreux collègues, dont nous sommes, ont ainsi développé des systèmes d'évaluation (alors qu'à l'époque, la notation chiffrée était encore obligatoire) qui ont pu être exploités pour déterminer une partie du montant des primes et indemnités versé aux agents (voir « Le guide du DRH territorial » publié aux mêmes éditions, septembre 2021).

À partir de l'article 40 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, l'article 88 de la loi précitée est rédigé comme suit :



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 88

« L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État et peut décider, après avis du comité technique, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'État.

Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une prime de fonctions et de résultats, le régime indemnitaire que peut fixer l'organe délibérant comprend une part liée à la fonction et une part liée aux résultats. L'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts, sans que la somme de ceux-ci n'excède le plafond global de la prime de fonctions et de résultats des fonctionnaires de l'État, et fixe les critères pris en compte pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats. Ce régime est mis en place dans la collectivité territoriale ou l'établissement public local lors de la première modification de son régime indemnitaire qui suit l'entrée en vigueur de la prime de fonctions et de résultats dans les services de l'État. Le régime antérieur est maintenu jusqu'à cette modification. »

Cette nouvelle rédaction de la loi impose un parallélisme complet entre les différents services de l'État, la prime de fonctions et de résultats est prévue pour être étendue à tous les corps de fonctionnaires des ministères. Par extension, cette prime est destinée à être mise en œuvre dans toutes les collectivités qui n'ont plus d'autre possibilité que de l'appliquer, sinon à demeurer dans des réglementations devenues caduques et donc à avoir un régime indemnitaire qui ne peut plus évoluer.

À partir de cette loi de juillet 2010, la philosophie de l'attribution des primes et indemnités, et surtout du calcul du montant versé à chaque agent, prend un véritable tournant en ouvrant à la fonction publique territoriale la possibilité de verser une prime non seulement basée sur les fonctions, mais également liée aux résultats : la PFR, qui venait d'être introduite dans les dispositions des ministères. Elle ouvre également l'accès au versement d'une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services.

La problématique qui s'imposait désormais aux autorités territoriales, et notamment aux directeurs des ressources humaines, fut de mettre en place, d'élaborer un dispositif qui permette d'apprécier les résultats des agents, de façon individuelle et collective, via une évaluation annuelle.

Pour l'application dans nos collectivités, il fallut attendre la publication des décrets des ministères de référence pour chacun des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. De fait, il n'y eut que peu de cadres d'emplois concernés car cette prime ne fut plus développée après les élections présidentielles de 2012.

Le second aspect de l'évolution de la philosophie de la mise en œuvre d'un régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale issu de cette loi de juillet 2010 fut l'obligation de la consultation, pour avis, du comité technique : d'une part, pour le versement de la prime d'intéressement collective, en application de [l'article 88 alinéa 2, de la loi n° 84-53](#), et, d'autre part, sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents, en application de [l'article 33, 4°](#) de la même loi.

Enfin, le gouvernement suivant introduit une nouvelle réforme par la voie réglementaire, pour les services de l'État, en créant un régime indemnitaire en deux parties, l'une basée sur les fonctions, les sujétions et l'expertise, et l'autre sur l'engagement professionnel, en lieu et place des seules fonctions pour la première et des résultats pour la seconde.

Dans les ministères, cette nouvelle réglementation relative au régime indemnitaire des fonctionnaires est développée et publiée via [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 dans la fonction publique de l'État. Ainsi est né le RIFSEEP avec ses deux parties : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (l'IFSE) et le complément indemnitaire annuel (le CIA), qui deviendra désormais la nouvelle référence pour nos collectivités territoriales et dont les modalités seront introduites dans la loi, dans les termes présentés ci-après.

En effet, [la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a introduit, par [son article 84](#), une nouvelle rédaction de cet [article 88 de la loi n° 84-53](#). Celle-ci repositionne le régime indemnitaire dans une nouvelle approche philosophique de la façon suivante, en adaptant la rédaction dudit article :



Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, article 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'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions