

Le RIFSEEP en PRATIQUE



Service de Gestion des
Ressources Humaines et
des Instances Statutaires

Version mars 2018

Christian Rouvier
Vice-Président du CDG 06
Adjoint au Maire de Mouans-Sartoux



Le mot du Président de la commission restreinte

Comme vous le savez, un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a été instauré en 2014 dans la fonction publique de l'Etat. De par le principe de parité, sa transposition dans la fonction publique territoriale est aujourd'hui on ne peut plus d'actualité au vu des disparitions successives de certaines primes historiques dans la FPT.



Sa mise en œuvre est un exercice complexe et délicat mais un passage obligé amenant à une nécessaire politique de rémunération propre à chaque employeur.

Le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes a demandé à la commission restreinte des instances statutaires d'étudier un nouveau dossier pour vous accompagner dans cette démarche.

La volonté des membres de ce groupe de réflexion et de travail, que je remercie pour leur contribution, a été de proposer un document rassemblant les dispositions réglementaires, les étapes de la mise en œuvre du RIFSEEP propres à la FPT mais aussi des cas concrets correspondants à des collectivités de différentes tailles afin que vous puissiez vous reconnaître au travers des situations décrites.

Chacun pourra trouver les réponses à ses interrogations en accédant à ce document par le niveau qui lui semble le plus approprié en y trouvant même des modèles de saisine du comité technique, de délibérations et d'arrêtés d'attribution pour concrétiser cet important changement dans la politique des ressources humaines de la fonction publique territoriale.

Je tiens à remercier le service de gestion des ressources humaines et des instances statutaires et plus particulièrement le travail de Solveig Deshayes qui, avec le concours de Stéphane Morando et Noël Fiorucci, a élaboré ce document souhaité complet qui, je l'espère, vous sera utile et répondra au mieux à vos attentes organisationnelles.

SOMMAIRE

I.	RÉFÉRENCES	7
II.	INTRODUCTION	8
III.	LE CADRE REGLEMENTAIRE EXPLICITE	8
1.	LA TRANSPOSITION DU RIFSEEP DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.....	8
2.	L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE).....	8
A.	<i>Une indemnité fondée sur la nature des fonctions</i>	9
	La détermination des groupes de fonctions.....	9
	Trois types de critères professionnels pour objectiver la répartition des fonctions-types au sein des groupes de fonctions.....	9
	Détermination des barèmes et régime d'exclusivité.....	9
B.	<i>La prise en compte de l'expérience professionnelle</i>	10
3.	LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR.....	10
4.	REEXAMEN DE L'IFSE.....	12
5.	RIFSEEP ET PRIME DE FIN D'ANNEE.....	12
6.	RIFSEEP ET SUSPENSION.....	12
7.	RIFSEEP ET MOBILITE.....	12
IV.	UNE MISE EN ŒUVRE A ADAPTER A LA FPT	13
1.	DEFINITIONS.....	13
A.	<i>Explications sur les critères de répartition dans les groupes de fonctions</i>	13
	Premier critère : encadrement, coordination, pilotage et conception.....	13
	1) Fonctions d'encadrement : définition.....	13
	2) Fonctions de coordination : définition.....	13
	3) Fonctions de pilotage : définition.....	13
	4) Fonctions de conception : définition.....	13
	Deuxième critère : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.....	14
	1) Définition du terme technicité.....	14
	2) Définition du terme expertise.....	14
	3) Définition du terme expérience.....	14
	4) Définition du terme qualification professionnelle.....	14
	Troisième critère : sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.....	14
	1) Exemples de sujétions.....	14
	2) Remarque liée à la NBI.....	14
B.	<i>Des garanties prévues pour la FPE mais pas obligatoires dans la FPT</i>	15
2.	PLAFONDS.....	15
3.	COMMENT PRENDRE EN COMPTE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE.....	15
A.	<i>Situation de l'agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe</i>	15
B.	<i>Situation de l'agent qui ne change pas de fonctions</i>	15
4.	L'APPLICATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.....	16
V.	INSTAURATION DU RIFSEEP	17
1.	UN DIAGNOSTIC NECESSAIRE.....	17
2.	COMMANDE POLITIQUE.....	18
3.	COMPOSITION DES GROUPES DE FONCTIONS.....	18
A.	<i>Des documents nécessaires : organigramme et fiches de poste</i>	18
B.	<i>Nombre de groupes par catégorie</i>	18
C.	<i>Exemples de caractéristiques d'aide à la répartition</i>	18
D.	<i>Définition des groupes</i>	19
E.	<i>Répartition des emplois dans les groupes</i>	19
F.	<i>Cas de l'agent dépassant le plafond de son groupe : conservation exceptionnelle</i>	20
4.	MODULATION INDIVIDUELLE DE L'IFSE.....	20
A.	<i>Pouvoir de décision de l'autorité territoriale</i>	20
B.	<i>Exemples de critères d'appréciation de l'expérience professionnelle</i>	20
5.	LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA).....	20
A.	<i>Enveloppe globale : proportion entre IFSE et CIA</i>	20
B.	<i>Enveloppe budgétaire et CIA</i>	21

a) La transposition à moyens budgétaires constants.....	22
La transposition à moyens budgétaires légèrement augmentés.....	22
La transposition de l'existant dans l'enveloppe IFSE, le CIA augmentant le budget.....	22
C. <i>Politique d'attribution du CIA</i>	22
D. <i>Critères de modulation du CIA</i>	22
E. <i>Bilan comparatif</i>	23
6. PROCEDURE.....	24
VI. CAS PRATIQUES.....	25
1. CAS N°1 : 3 AGENTS.....	26
2. CAS N°2 : 6 AGENTS.....	32
3. CAS N°3 : 11 AGENTS.....	38
4. CAS N°4 : 24 AGENTS.....	46
5. CAS N°5 : 45 AGENTS.....	54
VII. MODELES.....	63
VIII. ANNEXE : PROCESSUS D'INSTAURATION DU RIFSEEP.....	78
IX. ANNEXE : FICHE A REMETTRE AUX AGENTS.....	79
X. ANNEXE : MONTANTS PLAFONDS PAR CADRE D'EMPLOIS.....	82

I. RÉFÉRENCES

- ❖ Code général des collectivités territoriales ;
- ❖ Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- ❖ Loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire ;
- ❖ Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale ;
- ❖ 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'Etat ;
- ❖ Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel NOR : RDFF1427139C
- ❖ Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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'Etat ;
- ❖ Arrêté du 15 décembre 2015 modifiant divers arrêtés relatifs au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- ❖ Conseil d'Etat n°118653 du 12/04/1991 - Préfet du Val d'Oise ;
- ❖ Conseil d'Etat n°97549 du 01/10/1993 - Commune d'Aulnay-sous-Bois
- ❖ Conseil d'Etat n°237509 du 25 octobre 2002 ;
- ❖ Cour administrative d'appel de Marseille n°00MA01794 du 16 novembre 2004.
- ❖ Arrêtés pris pour l'application du RIFSEEP par corps : cf. « *Annexe : Montants plafonds par cadre d'emplois* ».

II. INTRODUCTION

En application du principe de légalité, aucun régime indemnitaire ne peut être attribué aux agents, s'il n'a pas été préalablement créé par un texte législatif ou réglementaire. Par ailleurs, selon le principe de parité, le régime fixé pour les agents territoriaux et hospitaliers ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est devenu depuis le 1^{er} janvier 2017, le nouvel outil indemnitaire de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

L'objectif de la mise en place de ce nouveau dispositif est d'harmoniser et de simplifier l'architecture indemnitaire en réduisant notamment le millefeuille actuel de primes.

En outre, en plaçant les fonctions exercées au cœur de ce nouveau dispositif, la volonté du législateur est de valoriser avant tout la part fonctionnelle ainsi que la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience tout en se déconnectant du grade.

III. LE CADRE REGLEMENTAIRE EXPLICITE

1. La transposition du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré dans la fonction publique de l'Etat un nouveau régime indemnitaire applicable au plus tard à l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat, sauf exceptions, à compter du 1^{er} janvier 2017. Ce nouveau régime indemnitaire est transposable à la fonction publique territoriale sous réserve de respecter certains préalables. En effet, la collectivité est tenue de respecter le principe de parité. Lorsque les services de l'État 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 ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État¹.

Le dispositif du RIFSEEP est ainsi fondé² :

- sur la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle, donnant lieu au versement de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),

et

- sur la manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Complètent le dispositif des arrêtés ministériels qui fixent les montants applicables aux corps de l'État éligibles selon les groupes de fonctions et l'éventuel logement.

Comme tout régime indemnitaire, une délibération sera nécessaire pour son application. Toutefois, la saisine préalable du comité technique est obligatoire.

2. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE constitue la part fixe du régime indemnitaire. Elle tient compte des conditions d'exercice des fonctions des agents. Pour ce faire, au sein d'un cadre d'emplois, sont identifiés des groupes de fonctions suivant notamment le degré de responsabilité et d'expertise requis pour exercer celles-ci. Les critères d'appréciation sont :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou les qualifications nécessaires ;

¹ Article 88 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 qui dispose que l'organe délibérant de la collectivité fixe les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

² Décret n°2014-513

- les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnelle.

Enfin, au sein des groupes, des modulations individuelles sont décidées par l'autorité territoriale selon l'expérience professionnelle de chacun.

Définir des caractéristiques de classification des postes au sein des groupes permet d'assurer la cohérence du dispositif.

A. Une indemnité fondée sur la nature des fonctions

a) La détermination des groupes de fonctions

Il est ainsi déterminé pour chaque cadre d'emplois un nombre limité de groupes de fonctions. Ceux-ci seront formellement **déconnectés du grade**. Pour autant, conformément aux dispositions statutaires, les missions confiées à un fonctionnaire doivent correspondre à celles prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois, et donc de son grade.

A l'Etat, il est recommandé :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A,
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B,
- 2 groupes pour les corps relevant de la catégorie C.

Cette répartition correspond à la ventilation des emplois au sein de la fonction publique d'Etat qui regroupe une majorité d'agent relevant de la catégorie A. Au sein de la fonction publique territoriale, la répartition des emplois est inversée avec une majorité d'agents de catégorie C. Aussi, le principe de libre administration vous laisse toute latitude pour décider du nombre de groupes par catégorie, comme par exemple 4 groupes en C au lieu de 2. La transposition des groupes de l'Etat ne s'impose donc pas aux collectivités territoriales. En outre, aucune disposition ne s'oppose à ce qu'un groupe de fonctions soit prévu et qu'aucun emploi n'y soit affecté.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes, à savoir des plafonds relatifs au grade d'origine détenu par l'agent.

b) Trois types de critères professionnels pour objectiver la répartition des fonctions-types au sein des groupes de fonctions

La répartition des fonctions entre ces différents groupes doit être réalisée selon un schéma lisible et relativement simple. Elle se fait au regard de critères fonctionnels objectivés, le décret en retenant trois généraux :

1. encadrement, coordination, pilotage et conception ;
2. technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3. sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Une définition de ces critères est présentée au chapitre IV.1.

c) Détermination des barèmes et régime d'exclusivité

Des arrêtés interministériels fixent pour chaque cadre d'emplois, en distinguant les agents logés des non logés, les plafonds afférents à chaque groupe de fonctions. Il convient donc de fixer des montants maximaux pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, inférieurs aux plafonds déterminés pour les agents non logés. Ce bénéfice constitue, en effet, un élément de rémunération en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions.

En outre, l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire est dissociée de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui reste en vigueur.

En outre, l'IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Seront notamment intégrées :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;

- la prime de rendement,
- la prime de fonctions et de résultats (PFR),
- la prime de fonctions informatiques,
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),
- Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS),
- l'indemnité pour utilisation d'une langue étrangère,
- l'indemnité de régisseur,
- l'indemnité de sujétion.

Ainsi, les exceptions à cette règle de non-cumul sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques. Elles figurent de manière exhaustive dans un arrêté interministériel¹.

Les exceptions au régime d'exclusivité :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (par exemple : frais de déplacements,...),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- la GIPA,
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA),
- les heures supplémentaires (IHTS),
- les astreintes,
- les permanences,
- les indemnités compensant le travail de nuit,
- les indemnités horaires pour travail du dimanche et jour férié,
- les indemnités pour travail dominical régulier,
- l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (puisque les plafonds sont minorés), ou à titre précaire avec astreinte,
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

B. La prise en compte de l'expérience professionnelle

La circulaire ministérielle² précise la notion d'expérience professionnelle, et considère qu'elle est liée à la « connaissance acquise par la pratique », et doit être distinguée d'une part de la manière de servir et de la valorisation de l'engagement professionnel et, d'autre part, de l'ancienneté dans le grade et plus généralement dans la fonction publique.

L'expérience professionnelle est dissociée de l'ancienneté dans le grade et/ou les fonctions. Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Par ailleurs, les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.

Une explication de cette notion est présentée au chapitre IV.3.

3. Le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Le décret n°2014-513 instaurant ce nouveau régime indemnitaire prévoit l'instauration obligatoire des deux parts mais le versement de l'une d'elle, le complément indemnitaire annuel, est facultatif de par son lien direct avec l'engagement professionnel et la manière de servir³.

¹ arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

² Circulaire Ministère de la décentralisation et de la fonction publique - Ministère des finances et des comptes publics NOR RDFS1427139C du 05.12.2014

³ article 4 du décret n°2014-513

Le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) est prévu, pour l'Etat, soit annuellement soit semestriellement. Toutefois, ce rythme ne s'impose pas dans la fonction publique territoriale. Ainsi, les collectivités territoriales définissent par délibération le choix de la périodicité du versement.

Lors de l'élaboration des barèmes, le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total désormais applicable à un cadre d'emplois donné, eu égard notamment aux modalités de versement.

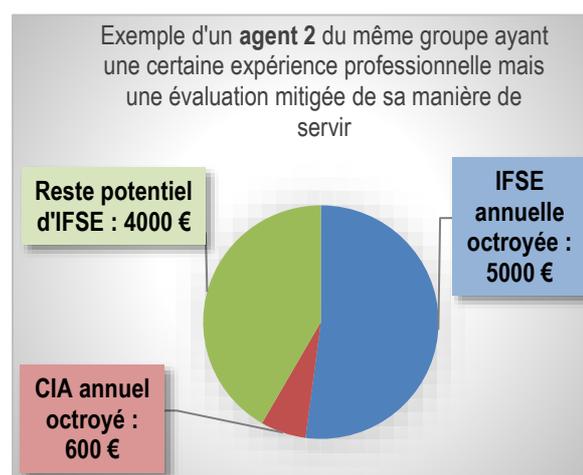
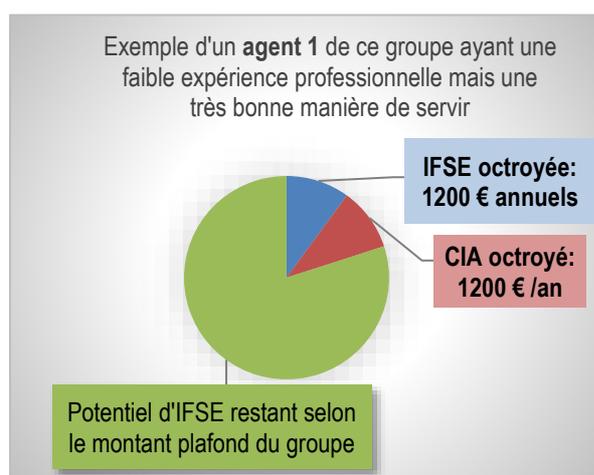
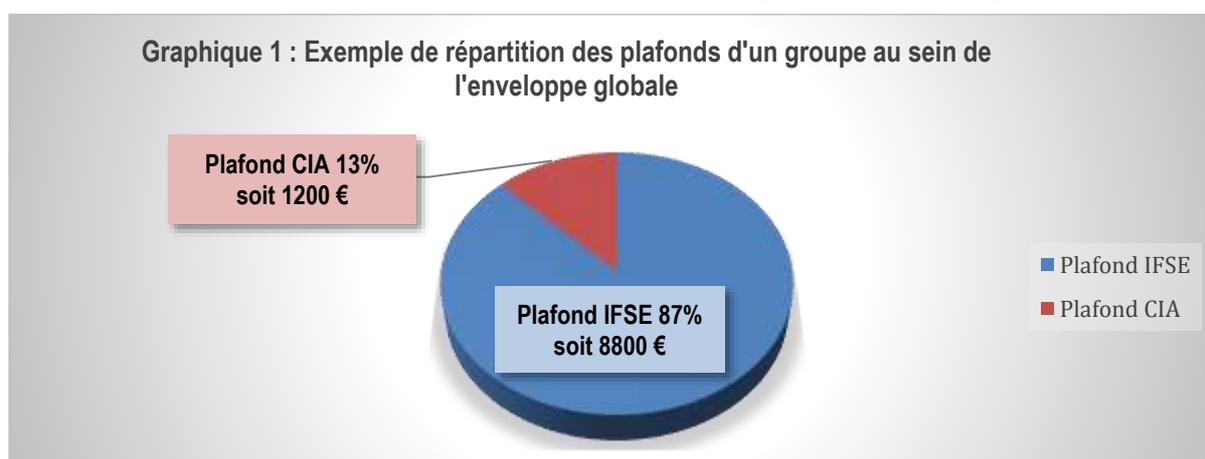
A l'Etat il est ainsi préconisé qu'il n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

Ces pourcentages n'ont pas de valeur contraignante dans la fonction publique territoriale. Aussi, il pourrait être fait somme des plafonds des deux parts, et répartition à l'intérieur de ce plafond des deux parts librement.

Néanmoins, afin de respecter l'esprit du texte, il convient de garder une part prépondérante d'IFSE dans la ventilation des montants plafonds. Aussi, le CIA pourrait avoir un montant plus ou moins important par rapport à l'IFSE, dès lors que la somme de ces deux parts ne dépasse pas la somme des plafonds IFSE et CIA de l'Etat.

Exemple de répartitions différentes pour deux agents d'un même groupe



Dans l'exemple ci-dessus, présentation de la répartition de l'enveloppe globale RIFSEEP d'un groupe de fonctions dont le plafond d'IFSE est de 8800 euros annuels et celui de CIA de 1200 euros annuels (graphique 1).

Lors de l'attribution individuelle, l'autorité territoriale décide d'octroyer à l'agent 1 un montant annuel d'IFSE de 1200 € du fait notamment de son manque d'expérience professionnelle. En revanche, l'agent étant très volontaire avec un engagement professionnel et une manière de servir excellents, il lui est octroyé 100 % du montant plafond du CIA soit 1200 € également.

Inversement pour l'agent 2 qui relève du même groupe de fonctions que l'agent 1. Les montants octroyés diffèrent : l'autorité territoriale a décidé, eu égard à son expérience professionnelle et sa compétence spécifique, d'octroyer un montant annuel d'IFSE de 5000 € mais 50% du plafond CIA car elle souhaite une amélioration de sa manière de servir et de l'engagement professionnel.

4. Réexamen de l'IFSE

En revanche, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- en cas de changement de groupe de fonctions ;
- a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion (du fait du changement des missions conformément au statut particulier).

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation. Cette notion doit être définie dans votre délibération.

5. RIFSEEP et prime de fin d'année

Historiquement il s'agit d'un avantage indemnitaire créé par certaines collectivités avant la publication de la loi du 26 janvier 1984 et légalisé par ce même texte. En effet la loi permet aux agents de conserver les compléments de rémunération acquis collectivement avant le 27 janvier 1984, notamment par l'intermédiaire d'organisme à vocation sociale (comité d'œuvres sociales).

Ces primes de fin d'année doivent apparaître au budget des collectivités mais ces dernières ne peuvent plus créer ce type de prime. Elles sont maintenues en sus du régime indemnitaire¹ **à la double condition d'avoir été instituées avant le 27 janvier 1984 et d'avoir été prises en compte dans le budget de la collectivité.**

Par ailleurs, il n'est pas possible à la collectivité de revaloriser cette fraction du régime indemnitaire maintenu au titre du 13^{ème} mois dès lors qu'aucune disposition législative ou délibération antérieure à la publication de la loi du 26 janvier 1984 ne prévoyait de revalorisation ou toute clause d'indexation.²

De même, les conditions d'octroi des primes annuelles ainsi acquises, ne peuvent être modifiées après l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984.³

En conséquence, toute délibération prise postérieurement au 26 janvier 1984 venant modifier cette prime de fin d'année (article 111) la rend de fait illégale. Elle devra donc à ce titre être incluse dans le RIFSEEP. En revanche, si cette prime a été instaurée avant le 26 janvier 1984 et n'a pas été modifiée depuis et que la délibération initiale est toujours respectée, alors elle reste versée en sus du régime indemnitaire et donc du RIFSEEP.

6. RIFSEEP et suspension

En l'absence de mention expresse du versement des primes à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 régissant la suspension, le Conseil d'État a jugé que les primes liées à l'exercice effectif des fonctions sont supprimées pendant la suspension⁴. Mais le juge d'appel va plus loin en excluant le versement de toutes les primes, sans distinction, pendant cette période⁵.

7. RIFSEEP et mobilité

Il conviendra de prévoir dans la délibération les modalités d'attribution ou non du CIA pour le cas d'une mutation ou d'une disponibilité en cours d'année.

¹ Loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire

² CE 118653 du 12/4/91 - Préfet du Val d'Oise

³ CE 97549 du 1/10/93 - Cne d'Aulnay-sous-Bois

⁴ CE n°237509, 25 octobre 2002

⁵ CAA Marseille n°00MA01794, 16 novembre 2004, commune d'Aubagne

IV. UNE MISE EN ŒUVRE A ADAPTER A LA FPT

1. Définitions

Afin d'élaborer les groupes, il convient de préciser les différentes notions introduites par le texte réglementaire.

A. Explications sur les critères de répartition dans les groupes de fonctions

a) Premier critère : encadrement, coordination, pilotage et conception.

Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

1) Fonctions d'encadrement : définition

Les membres de l'encadrement font partie de l'ensemble de la ligne hiérarchique et représentent ainsi l'employeur auprès des agents. Les personnes qui assurent des fonctions d'encadrement ont la responsabilité d'un service ou d'une activité avec :

- un plus ou moins haut niveau de délégation ;
- un nombre variable d'agents encadrés ;
- une typologie variable des agents encadrés.

Ces agents se voient confier comme missions d'organiser l'activité et les ressources, d'animer une ou des équipes et de prendre les décisions afférentes à leur champ d'action. Ces fonctions impliquent une marge d'initiative et/ou d'autonomie définie par la hiérarchie.

2) Fonctions de coordination : définition

La coordination renvoie à la fois à la mise en cohérence, à la diffusion d'informations, à l'animation et à l'organisation.

Outre le travail de mise en cohérence entre les divers équipements et les personnels, les coordinateurs sont en position d'interface entre différents acteurs (élus, hiérarchie, agents, usagers, administrés). Ils cherchent à optimiser les actions par une recherche de synergie.

La coordination consiste à définir le meilleur agencement des activités préalablement réparties en vue d'élaborer un ensemble cohérent. La coordination est assurée par un coordinateur qui valide les prescriptions d'opération, indique les bons enchaînements et vérifie que les actions soient exécutées par les personnes désignées, dans les temps impartis et en utilisant les moyens définis. Dans certains cas, le coordinateur définit les procédures à suivre.

3) Fonctions de pilotage : définition

Le pilotage désignerait ce qui relève de la gestion et de l'administration d'un service, d'une direction, d'une organisation ou d'un établissement. Il est associé à une efficacité procédurale, en lien avec un temps plus ou moins présent. Le pilotage met en jeu des règles de fonctionnement, des objectifs à atteindre, des décisions pour que la mise en œuvre conduise à des résultats conformes aux objectifs. Les décisions ne sont pas prises une fois pour toutes et le pilotage comporte donc une boucle de régulation qui vise à ce que les résultats obtenus se rapprochent des objectifs fixés.

4) Fonctions de conception : définition

La conception concerne tant les missions d'élaboration que de production.

Pour les missions d'élaboration, la conception consiste à rassembler des renseignements précis et variés établis sur un sujet donné, à choisir les renseignements pertinents et, à partir de ces derniers, à élaborer une conception pratique, économique et avec un moindre risque. Si l'on n'obtient pas le résultat prévu, l'échec est attribuable soit à la mauvaise application de principes d'ingénierie, soit à des données incorrectes. Aucune de ces causes ne constitue une insuffisance de connaissances essentielles.

Quant aux missions de production, la conception consiste à créer des supports ou des services à destination de l'interne ou de l'externe. Par conséquent, la conception dite de production cherche souvent la solution la plus fonctionnelle au moindre coût.

b) Deuxième critère : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

1) Définition du terme technicité

La technicité concerne le niveau de connaissance et de savoir-faire dans un domaine de compétence déterminé.

2) Définition du terme expertise

L'expertise correspond à un niveau de connaissance et de savoir-faire très élevé, permettant une réponse appropriée quel que soit le contexte grâce à une grande maîtrise et une grande habileté dans le domaine.

3) Définition du terme expérience

L'expérience consiste à acquérir un ensemble de connaissances concrètes par la pratique, le vécu sur un poste, sur des missions spécifiques ou sur un projet donné.

4) Définition du terme qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité d'une personne à exercer un métier ou un poste déterminé selon, notamment, la formation, les diplômes détenus et les qualités personnelles.

c) Troisième critère : sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières. L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration. Enfin, il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions dans la détermination des critères professionnels.

1) Exemples de sujétions

Des sujétions de différents types peuvent être prises en compte pour composer les groupes de fonctions :

- travaux dangereux, insalubres ou salissants ;
- travail de nuit ;
- travail isolé ;
- disponibilité ;
- polyvalence ;
- contact avec un public particulier ;
- travail horaires imposé ou cadencé ;
- environnement de travail (nuit, intempéries, etc.) ;
- vigilance accrue ;
- risque d'accident ;
- risque de maladie ;
- valeur du matériel utilisé ;
- responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- valeur des dommages ;
- responsabilité financière ;
- responsabilité juridique ;
- effort physique ;
- tension mentale, nerveuse ;
- contraintes de confidentialité ;
- relations internes ;
- relations externes ;
- pics d'activité ;
- facteurs de perturbation.
- etc. ;

2) Remarque liée à la NBI

Il est important de noter que si des sujétions sont valorisées par l'attribution d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI), il semblerait logique de ne pas ou peu les prendre en compte dans la composition des groupes de fonctions et donc dans la part IFSE.

Exemple : Un agent assure les fonctions d'accueil dans une commune de 5500 habitants pour 60% de son temps de travail. Les conditions de strate démographique et de temps de travail étant remplies, 10 points de NBI sont versés de droit en compensation des contraintes liées à cette fonction. En

conséquence, les sujétions liées à l'accueil du public ne seront pas prises en considération pour la constitution des groupes de fonctions afin de ne pas les compenser deux fois.

B. Des garanties prévues pour la FPE mais pas obligatoires dans la FPT

Au sein de la FPT, des montants plafonds doivent être définis par groupe au sein de chaque cadre d'emplois mais aucun minimum n'est obligatoire. Chaque collectivité peut donc décider un seuil plancher allant jusqu'à 0 €.

Alors que pour l'Etat le montant indemnitaire actuel est garanti dans la part IFSE lors de la transposition dans le RIFSEEP, chaque collectivité, en raison du principe de libre administration, décide de la répartition du régime indemnitaire à attribuer à ses agents. Aucune contrainte n'existe quant au maintien de l'ancien régime indemnitaire dans la part IFSE. L'autorité territoriale décide des montants individuels des deux parts dans le respect des plafonds instaurés par l'organe délibérant.

2. Plafonds

Comme vu précédemment, les collectivités territoriales ne sont pas tenues de respecter les seuils dits « plancher » et « plafond » instaurés pour la fonction publique d'Etat. En effet, il est possible d'instaurer des montants plafonds inférieurs à ceux de l'Etat mais en aucun cas supérieurs de par le principe de parité, mais rien n'empêche de définir des montants plafonds inférieurs (*cf. III. 4.*)

Une nouveauté à souligner dans la création de ce dispositif propre à chaque employeur est la possibilité de faire bénéficier à un agent de catégorie C d'un régime indemnitaire supérieur à un agent de catégorie B, cela passant par une définition des plafonds tenant compte des fonctions en adéquation avec le cadre d'emplois. Il est très souvent observé que des agents de catégorie C occupent des missions pouvant relever d'un cadre d'emplois voire d'une catégorie hiérarchique supérieure qu'il convient de valoriser, à défaut du traitement indiciaire.

3. Comment prendre en compte l'expérience professionnelle

Rappel : l'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique.

Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon : la modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie hiérarchique dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue une nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire.

A. Situation de l'agent qui change de fonctions au sein d'un même groupe

Un agent peut changer de domaine de compétences au sein d'un même groupe de fonctions suite à un changement d'affectation par exemple. Il peut également approfondir ses connaissances ou son savoir-faire technique spécifique. Ainsi, la diversification des compétences et la mobilité seront donc valorisées au même titre que la spécialisation dans un domaine de compétences particulier. En conséquence, l'IFSE sera modifiée, à la hausse ou à la baisse, eu égard au nouveau poste.

En cas de baisse du régime indemnitaire lors du changement d'affectation, il conviendra, conformément aux dispositions réglementaires, de saisir préalablement la commission administrative paritaire compétente.

B. Situation de l'agent qui ne change pas de fonctions

Pour les employeurs souhaitant formaliser des règles de modulation de l'IFSE pour l'agent qui ne changerait pas de fonctions, il est préconisé de définir les modalités de révision dues notamment à la prise en compte de l'expérience professionnelle selon des critères objectivables. (*cf. V.*)

4. L'application du complément indemnitaire annuel

L'appréciation de la manière de servir se fonde notamment sur l'entretien professionnel, obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2016, mais également sur d'autres critères préalablement définis dans la délibération. En effet, il conviendra de veiller à ne pas se fonder exclusivement sur le compte-rendu de l'entretien professionnel afin d'une part de ne pas restreindre le champ d'appréciation et, d'autre part, d'éviter que ce rendez-vous annuel devienne exclusivement l'objet de négociation salariale.

L'autorité territoriale appréciera la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte. Rien ne fait donc obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel si aucune prime d'intéressement n'est instaurée.

Tout agent, quelle que soit son ancienneté dans la fonction publique ou son expérience professionnelle, est susceptible de percevoir 100 % du plafond du CIA attribué à son groupe de fonctions du fait de sa manière de servir et de son engagement professionnel. Il est donc nécessaire de déterminer un montant plafond selon la volonté politique en matière de rémunération dans un contexte budgétairement contraint et de définir des critères de modulation.

Ces attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions. Sur l'arrêté portant attribution du régime indemnitaire, le montant sera précisé. L'entretien professionnel étant annuel, l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir suivra le même rythme. Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont donc pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

En effet, conformément aux dispositions réglementaires, le montant du CIA est défini chaque année. Il ne peut pas être révisé en cours d'année ou, au contraire, être fixé pour plusieurs années. En revanche, la délibération devra définir son rythme de versement.

V. INSTAURATION DU RIFSEEP

Le régime indemnitaire est un des leviers principaux dans le cadre des politiques de rémunération. Son objectif, renforcé par le dispositif RIFSEEP, est d'offrir des salaires attractifs correspondant à la fonction occupée et aux compétences mises en œuvre, tout en rémunérant équitablement la performance et l'engagement professionnel. Cela implique de décliner une politique de rémunération au travers de plusieurs principes tels que, par exemple, la cohérence, l'équité, la communication et la transparence tout en maîtrisant la masse salariale.

1. Un diagnostic nécessaire

Ce nouveau régime indemnitaire change profondément le système actuel. Il offre la possibilité aux employeurs qui le souhaitent d'augmenter leurs marges de manœuvre et d'intégrer l'existant dans des dispositions conformes à la réglementation de par ses plafonds plus élevés que l'ensemble des anciennes primes cumulées.

Etablir un diagnostic de l'existant est indispensable tant d'un point de vue budgétaire que managérial. Pour ce faire, il est préconisé dans un premier temps de lister de manière exhaustive les primes versées et leurs conditions de modulation en s'appuyant notamment sur les délibérations, en séparant les primes incluses dans le RIFSEEP de celles qui restent cumulables. (Cf. chapitre III.2.A.c.)

Par la suite, il conviendrait de constituer un tableau listant :

- les agents;
- les cadres d'emplois ;
- leur grade;
- l'ancienneté dans la FPT ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- leur durée de temps de travail ;
- leur fonction ;
- l'ancienneté dans la fonction ;
- une colonne par prime mensuelle perçue ;
- une colonne par prime semestrielle ou annuelle perçue ;
- le montant total annuel de leurs primes ;
- d'éventuelles IHTS reconnues « forfaitaires » ;
- la NBI (afin d'éviter la sur-représentation de certaines sujétions déjà indemnisées par la NBI).

Afin de faciliter la comparaison, il conviendra de convertir les montants en équivalent temps plein (ETP) lorsque les agents travaillent à temps partiel ou à temps non complet.

Exemple partiel :

Agent	Cadre d'emplois	Poste	Ancienneté sur le poste	Tps de travail	Montant primes mensuelles	Montant des primes semestrielles et annuelles	IHTS reconnues « forfaitaires »	Total des primes sur l'année	Conversion des primes en ETP*
-------	-----------------	-------	-------------------------	----------------	---------------------------	---	---------------------------------	------------------------------	-------------------------------

*Equivalent temps plein

Ces éléments ainsi regroupés permettront d'identifier d'éventuels écarts significatifs entre agents occupant les mêmes fonctions et de les expliquer.

Par ailleurs, conformément notamment au « III. 4. RIFSEEP et prime de fin d'année », il conviendra d'étudier la légalité des différentes primes versées aux agents afin, le cas échéant, de réintégrer certaines primes dans le RIFSEEP.

Enfin, une analyse liée aux arrêts maladie par la mise en place d'indicateurs est nécessaire dans cette phase de diagnostic (nombre d'arrêts, durée moyenne, nombre d'agents concernés, etc.) afin d'aider à la décision en matière de modulation d'une ou des deux parts du RIFSEEP.

2. Commande politique

L'article 88 de la loi n°84-53 prévoit que lorsque l'Etat instaure un dispositif indemnitaire en deux parts, les collectivités et établissements publics doivent alors instaurer ces deux parts. Ainsi, il convient de distinguer l'instauration des deux parts, **obligatoire**, du versement, **facultatif**, selon la manière de servir de la part CIA.

Aussi, si une ou plusieurs primes ont d'ores et déjà une fréquence de versement semestrielle ou annuelle, la transposition dans le dispositif RIFSEEP incluant les deux parts IFSE et CIA sera facilitée.

Si en revanche aucune prime n'est actuellement versée semestriellement ou annuellement, l'impact du CIA sera non négligeable et se fera soit en augmentant la masse salariale, soit en diminuant le montant des primes versées mensuellement (cf. V.7.B).

Enfin, eu égard aux conclusions issues du diagnostic, une réflexion pourra être menée quant à l'articulation entre les conditions de maintien de l'existant et les modalités d'attribution ultérieure en vue d'une projection à moyen terme.

En conséquence, l'état des lieux ainsi fait, il convient de faire préciser et valider la commande politique en prenant en considération les orientations budgétaires en matière indemnitaire et par cela même :

- l'enveloppe budgétaire (baisse, budget constant, légère augmentation, augmentation significative) ;
- les bénéficiaires (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public) ;
- la périodicité du versement des deux parts (quid du CIA...) ;
- la proportion des deux parts ;
- la modulation du fait des absences (maladie ordinaire, accident ou maladie imputable au service, autorisations spéciales d'absence).

Différents points doivent être également précisés à cette étape :

- méthodologie du dispositif : lister les personnes associées à la réflexion ;
- précisions sur la prise en compte de l'expérience professionnelle (cf. [article III.2.B](#)) ;
- plafonds de chacune des parts (cf. [article « Plafonds »](#))

3. Composition des groupes de fonctions

A. Des documents nécessaires : organigramme et fiches de poste

Outre les éléments précités, d'autres documents seront nécessaires notamment pour la constitution des groupes de fonctions. Ainsi, l'organigramme détaillé de la collectivité, les fiches de poste de chacun des agents et l'instauration, obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2016, des entretiens professionnels pour tous sont des éléments incontournables.

B. Nombre de groupes par catégorie

Il est déterminé pour chaque cadre d'emplois un nombre limité de groupes de fonctions. Ceux-ci sont formellement **déconnectés du grade**. Chaque collectivité, du fait de la typologie de ses emplois, peut prévoir d'instaurer un nombre de groupes plus important en catégorie C que dans les autres catégories.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant le plus élevé.

Afin de répartir les différents emplois au sein des groupes, une comparaison des postes reposant sur l'organigramme, les fiches de poste et les connaissances des sujétions semble bien adaptée.

Afin d'objectiver cette répartition et d'assurer la transparence du dispositif, définir des caractéristiques à chaque critère réglementaire semble opportun.

C. Exemples de caractéristiques d'aide à la répartition

Selon le niveau des fonctions, une réflexion quant à la détermination de caractéristiques pour chaque critère réglementaire est possible afin de construire une définition de chaque type d'emplois du groupe de fonctions concerné.

Voici des exemples, toutes catégories confondues :

	Définitions réglementaires	Propositions de caractéristiques spécifiques au critère
Critère 1 :	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique ; encadrement ; niveau d'encadrement, types de collaborateurs ; nombre de collaborateurs encadrés directement ; responsabilité de coordination ; aide à la décision ; conseil aux élus ; niveau de responsabilités (budget, personnel) ; risques juridiques.
Critère 2 :	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	niveau de technicité ; niveau de maîtrise d'un outil métier ; polyvalence des missions ; pluralité de connaissances techniques ; degré d'autonomie ; niveau d'expertise dans un domaine spécifique ; rareté de l'expertise ; diplôme, qualification ou habilitation requis.
Critère 3 :	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Disponibilité ; pénibilité ; transversalité des missions ; sensibilité des missions ; travaux dangereux, insalubres ou salissants ; travail de nuit ; travail isolé ; public particulier ; travail horaires imposé ou cadencé ; environnement de travail (nuit, intempéries, etc.) ; itinérance des missions ; vigilance accrue ; risque d'accident ; risque de maladie ; valeur du matériel utilisé ; responsabilité pour la sécurité d'autrui ; valeur des dommages ; responsabilité financière, juridique, etc. ; effort physique ; tension intellectuelle, mentale, nerveuse ; confidentialité ; relations internes et typologie des interlocuteurs ; relations externes et typologie des interlocuteurs ; facteurs de perturbation.

D. Définition des groupes

Lorsque les caractéristiques des types d'emplois ont été définies, une synthèse peut être faite pour devenir une définition de chaque groupe. *Exemple* : « *Emplois à fortes responsabilités de coordination, d'aide à la décision des élus, nécessitant une forte polyvalence et une forte autonomie, impliquant des relations avec les différents partenaires et un risque juridique important.* »

E. Répartition des emplois dans les groupes

Les groupes ainsi définis par cadre d'emplois, chaque fonction du cadre d'emplois est rattachée à un groupe en prenant notamment en considération les sujétions particulières.

A noter : Selon le nombre d'agents dans la collectivité, un travail préalable de typologie des emplois de manière transversale dans la collectivité s'avèrera bénéfique pour une meilleure cohérence du dispositif et une plus grande objectivité lors de la répartition dans les groupes. Il s'agit de regrouper un ensemble de postes concrets qui présentent des proximités suffisantes, en termes de contenus d'activités et de compétences, pour être étudiés et traités de façon globale et ainsi réunis dans un emploi type de même nature. L'emploi type suppose donc qu'un même individu pourrait occuper, du fait du niveau comparable des emplois, et sous réserve d'acquérir les compétences spécifiques, les différents postes regroupés dans le même emploi type. La notion d'emploi type élargit donc la notion de poste qui désigne, elle, une situation de travail spécifique définie dans le temps et l'espace et qui se caractérise par une mission et un ensemble de tâches précises.

Exemple :

- Typologie d'emploi : agent d'exécution
- Définition de la typologie d'emploi : emplois d'exécution avec une technicité de premier niveau, nécessitant de la polyvalence, avec un niveau important de sujétions ;
- Postes concrets entant dans cette définition :
 - o Agent d'accueil ;
 - o Manutentionnaire ;
 - o Agent d'animation ;
 - o Agent des services techniques ;
 - o Agent d'entretien ;
 - o Agent social ;
 - o Etc.

F. Cas de l'agent dépassant le plafond de son groupe : conservation exceptionnelle

Lorsqu'il est constaté qu'un agent est rémunéré au-delà de ce que permet le plafond de son groupe de fonctions, deux possibilités se présentent :

1. diminuer son régime indemnitaire pour respecter le plafond ainsi déterminé ;
2. prévoir dans la délibération le cas de la conservation exceptionnelle.

Afin d'instaurer un dispositif permettant la mise en œuvre d'une politique de rémunération cohérente, maintenir l'agent dans le groupe auxquelles ses fonctions sont rattachées est plus opportun que de l'affecter dans le groupe supérieur par exemple.

La conservation exceptionnelle permet de maintenir le niveau de régime indemnitaire de l'agent occupant les fonctions au-delà des plafonds instaurés pour son groupe d'appartenance (dans la limite des plafonds de l'Etat). Lorsqu'un autre agent sera affecté à ces fonctions, le montant du régime indemnitaire sera alors défini en respectant le plafond du groupe.

4. Modulation individuelle de l'IFSE

A. Pouvoir de décision de l'autorité territoriale

A chaque groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois est appliqué un montant plafond de la part IFSE attribuable à chaque agent occupant un emploi de ce groupe. L'autorité territoriale détermine, au sein de cette fourchette préalablement fixée, le montant perçu individuellement. Ainsi, deux agents occupant les mêmes fonctions peuvent percevoir des montants de leur part IFSE distincts, eu égard à leur expérience professionnelle.

B. Exemples de critères d'appréciation de l'expérience professionnelle

Il convient de déterminer les critères qui permettront la prise en compte de cette expérience professionnelle.

En voici quelques-uns possibles :

- le nombre d'années passées sur un poste comparable dans le secteur public ;
- l'expertise mobilisée dans le poste et mobilisée précédemment (public / privé) ;
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel ;
- la rareté de la technicité ou de l'expertise ;
- la nécessaire adaptation de l'expertise ;
- le degré de maîtrise d'un outil métier ;
- le diplôme ou la qualification spécifique de l'agent ;
- les formations suivies pour améliorer les compétences ;
- la capacité à transférer son savoir.

5. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

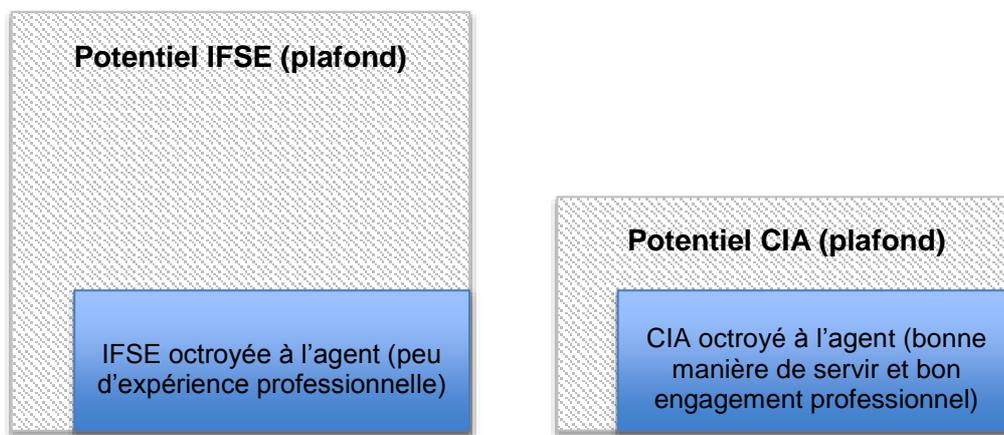
A. Enveloppe globale : proportion entre IFSE et CIA

Les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par le rythme de versement du CIA prévu à l'Etat, à savoir semestriellement ou annuellement. La délibération devra donc définir la périodicité du versement.

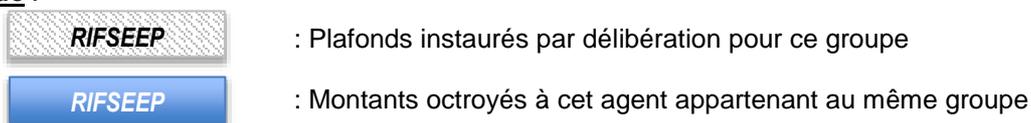
De même, elles doivent déterminer les montants plafonds de chaque part dans le respect de l'enveloppe globale maximale prévue pour l'Etat. Il peut donc être fait somme des plafonds des deux parts de l'Etat, et une répartition différente à l'intérieur de ce plafond global néanmoins dans le respect du texte à savoir une part IFSE prépondérante par rapport à la part CIA.

Enfin, il convient de distinguer la proportion des plafonds au sein de l'enveloppe globale de ce que pourront percevoir les agents individuellement.

Exemple : Alors que les montants plafonds instaurés respectent par exemple, une proportion de 67% pour l'IFSE et 33% pour le CIA, les montants effectivement perçus par l'agent pourront voir une proportion différente : cf. [III. 3.](#)



Légende :



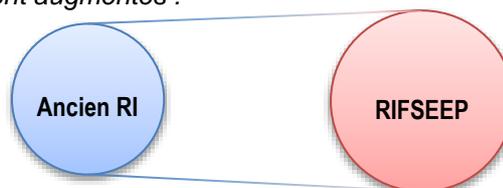
B. Enveloppe budgétaire et CIA

Afin de transposer le régime indemnitaire existant dans le RIFSEEP, il convient donc d'étudier l'impact budgétaire et la volonté en matière de levier managérial. Trois scénarii sont fréquemment retrouvés :

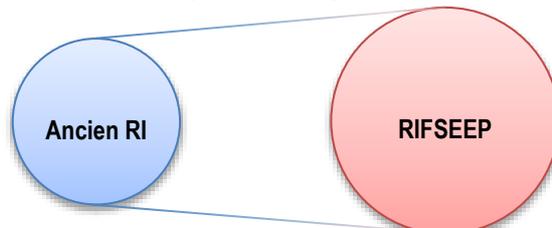
1. *La transposition à moyens budgétaires constants :*



2. *La transposition à moyens budgétaires légèrement augmentés :*



3. *La transposition de l'existant dans l'enveloppe IFSE, le CIA augmentant significativement le budget :*



Quelle que soit la politique retenue, il convient de préciser à nouveau que la délibération prévoira les montants plafonds de chaque part qui peuvent être très nettement inférieurs à ceux prévus pour l'Etat.

a) La transposition à moyens budgétaires constants

Il est possible de mettre en place le RIFSEEP à moyens budgétaires constants. Ainsi, l'enveloppe globale comprendra les deux parts, IFSE et CIA.

Dans le cas où une prime a d'ores et déjà un rythme de versement semestriel ou annuel, le montant de cette prime peut être transposé en CIA mais pas obligatoirement. Toutefois, alors que fréquemment la prime en vigueur est liée à la présence, le CIA sera versé eu égard à la manière de servir et à l'engagement professionnel. Ainsi, chaque agent pourra voir le montant de cette prime annuelle ou semestrielle inférieur à celui versé sur les précédentes années.

Si en revanche toutes les primes sont versées mensuellement, instaurer le CIA signifie une diminution du montant mensuel pour le basculer dans la part CIA. De même, chaque agent pourra voir, selon sa manière de servir et son engagement professionnel, le montant annuel de ses primes inférieur aux années précédentes.

d) La transposition à moyens budgétaires légèrement augmentés

La deuxième possibilité fréquemment rencontrée a pour objet de transposer l'existant tout en se créant une marge de manœuvre, en prenant en considération soit par exemple d'éventuelles promotions à venir, soit des éléments d'ordre exceptionnel, ou encore de valoriser certains agents qui actuellement perçoivent les coefficients maximum. L'enveloppe budgétaire est donc légèrement augmentée.

e) La transposition de l'existant dans l'enveloppe IFSE, le CIA augmentant le budget

Enfin, la dernière possibilité consiste à augmenter l'enveloppe budgétaire de la part CIA. Cette dernière peut alors vraiment être utilisée comme levier managérial. Il s'agit de l'option retenue dans la fonction publique de l'Etat.

C. Politique d'attribution du CIA

Là encore, plusieurs conceptions du dispositif sont possibles, en corrélation avec le point précédent.

Tout agent étant susceptible de percevoir de 0 % à 100 % du plafond du CIA attribué à son groupe de fonctions du fait de sa manière de servir et de son engagement professionnel, le budget sera établi en prenant en considérant les différents plafonds de CIA multipliés par le nombre d'agents.

Toutefois, les critères de modulation peuvent prévoir deux dispositifs distincts :

1. La première conception consiste à prévoir la possibilité d'octroyer 100% du CIA à tout agent ayant une manière de servir et un engagement professionnel conforme aux attentes liées à ses fonctions ;
2. La seconde souhaite verser une prime selon la manière de servir à chacun tout en valorisant une valeur professionnelle très bonne voire exceptionnelle. Ainsi, tout agent ayant une manière de servir et un engagement professionnel conforme aux attentes liées à ses fonctions percevrait par exemple un maximum de 75% du plafond et l'agent doté d'une valeur professionnelle exceptionnelle pourrait atteindre les 100%. Il convient alors de définir dans la délibération la valeur exceptionnelle permettant de dépasser les 75%.
3. Pour garantir une certaine objectivité dans la considération et la définition des montants individuels, l'autorité territoriale peut organiser une commission dédiée aux questions de régime indemnitaire dans laquelle pourraient siéger le directeur général et le directeur des ressources humaines notamment.

D. Critères de modulation du CIA

Enfin, quelle que soit la politique adoptée, la délibération doit préciser les critères de modulation de la part CIA. On y retrouvera certes l'entretien professionnel, mais également d'autres critères permettant à l'autorité territoriale d'évaluer l'engagement professionnel. Voici quelques exemples de critères de modulation de cette part prévus par la circulaire :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;

- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- son implication dans les projets du service ;
- sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel ;
- sa capacité à proposer des innovations.

La notion d'équipe (objectifs ou investissement de l'équipe) ainsi qu'un contexte exceptionnel d'exercice des missions tel que le remplacement d'un collègue absent ou la réalisation d'un projet ponctuel et spécifique au service, peuvent être reconnus comme de l'engagement professionnel et donc pris en compte dans l'attribution individuelle du CIA.

Dans tous les cas, quelle que soit la périodicité de versement, le montant est défini une seule fois pour l'année concernée. Il ne peut pas être révisé en cours d'année.

E. Bilan comparatif

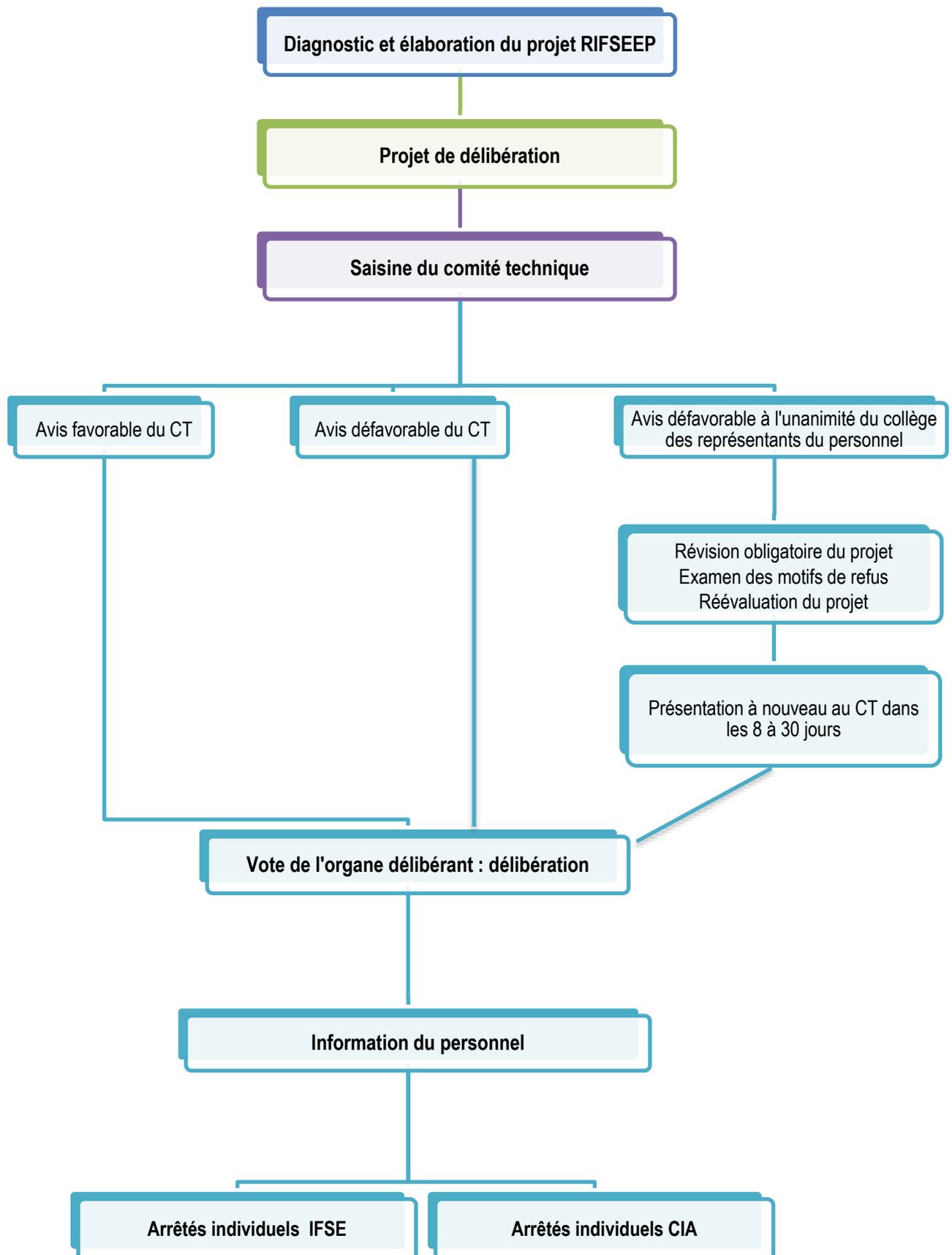
Afin d'étudier la cohérence du dispositif par rapport au régime indemnitaire antérieur et la cohérence avec le projet politique, il convient de compléter le tableau établi dans la phase diagnostic de la façon suivante par exemple :

Agent	Cadre d'emplois	Montant primes / mois à inclure dans le RIFSEEP	Montant primes / an à inclure dans le RIFSEEP	Total des primes sur l'année (1)	Catégorie hiérarchique	Groupe	RIFSEEP			Variation du RI : (2) - (1)	Plafond du groupe	% octroyé par rapport au plafond du groupe
							IFSE	CIA	Total IFSE + CIA (2)			

Ainsi, un comparatif pourra être fait :

- collectivement concernant :
 - o l'enveloppe budgétaire ;
 - o le potentiel d'évolution de l'enveloppe budgétaire;
 - o les modulations des primes ;
- individuellement concernant :
 - o les variations éventuelles de montant mensuel et annuel ;
 - o la marge de manœuvre restante eu égard au plafond du groupe ;
 - o la moyenne du RI par groupe et catégorie hiérarchique ;
 - o la vérification des écarts.

6. Procédure



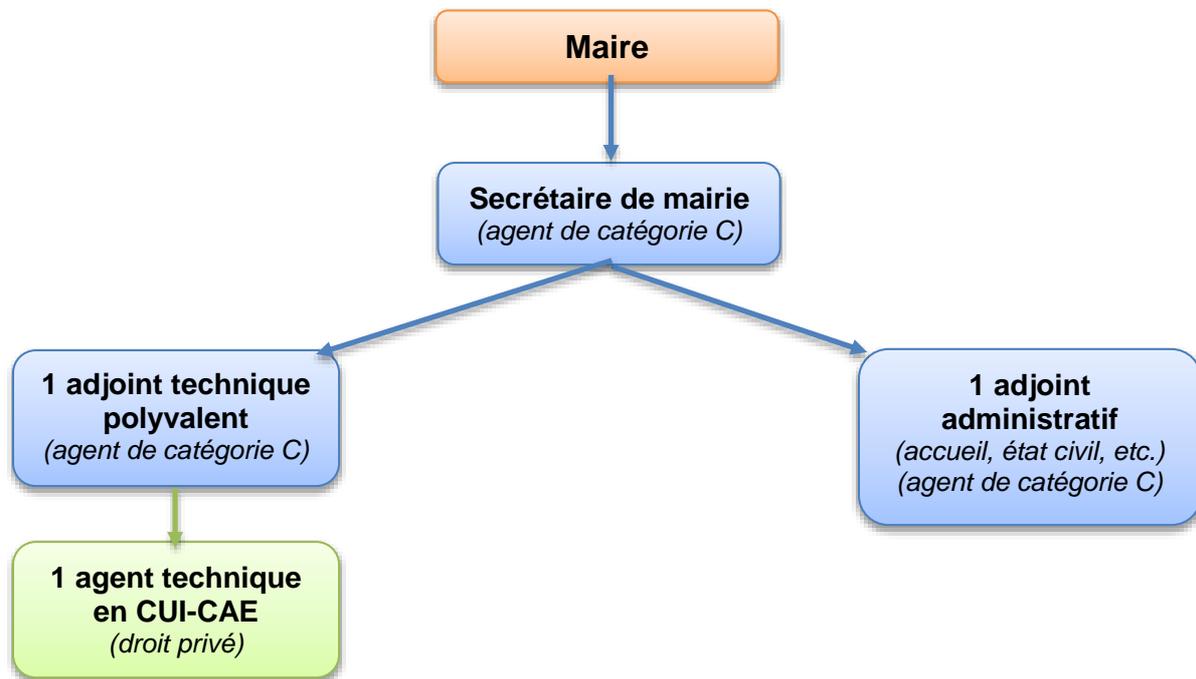
VI. CAS PRATIQUES

Afin de vous faciliter la compréhension d'instauration du dispositif, nous vous proposons l'étude de 5 cas avec des situations données et les réponses associées différentes à chaque fois :

- [Commune de 3 agents ;](#)
- [Commune de 6 agents ;](#)
- [Commune de 11 agents ;](#)
- [Commune de 24 agents ;](#)
- [Commune de 45 agents.](#)

1. Cas n°1 : 3 agents

A. Organigramme de la collectivité



B. Description synthétique de l'organisation de la collectivité (historique de la collectivité et spécificités de certains agents)

Le secrétaire de mairie, adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, a travaillé pendant 15 ans dans une autre collectivité similaire et travaille au sein de la commune depuis 6 ans. La personne en charge de l'accueil et de l'état civil est adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, dans la commune depuis 20 ans. Elle n'a jamais souhaité prendre de responsabilités supplémentaires et donc changer de poste mais a pour autant, du fait de son grade, un régime indemnitaire relativement élevé.

L'adjoint technique de la commune a de nombreuses compétences techniques du fait de son activité dans le privé et entretient un fort lien avec les administrés. Après avoir travaillé 15 ans à son compte (micro-entreprise dans le bâtiment), il a rejoint la commune il y a 5 ans.

Quatre jours par semaine, un jeune en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) travaille avec lui. Ce contrat relève du droit privé (Code du travail) et sera donc exclu du dispositif du RIFSEEP.

Malgré des contraintes budgétaires, le maire souhaite non seulement transposer l'existant mais également augmenter légèrement l'enveloppe budgétaire afin de revaloriser le régime indemnitaire de la personne secrétaire de mairie eu égard à ses missions d'une part, et de créer un levier managérial d'autre part.

C. Diagnostic de l'existant

Deux primes sont actuellement instaurées : l'IAT en versement mensuel et l'IEMP en versement annuel. La personne secrétaire de mairie bénéficie d'un coefficient plus élevé d'IAT que ses collègues. L'IEMP est d'un montant fixe pour tout le monde soit 300 euros au mois de novembre. Toutefois, le versement de l'IAT suit le traitement en cas de maladie ou d'autorisations spéciales d'absence. L'IEMP est supprimée en cas d'absence supérieure à 6 mois sur l'année civile.

L'autorité territoriale souhaite proposer à l'organe délibérant d'instaurer le régime indemnitaire pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que pour contractuels recrutés pour pourvoir des emplois permanents.

D. Répartition dans les groupes des différents postes

a) Focus sur les postes

Poste 1 : Le poste de secrétaire mairie demande un niveau élevé d'aide à la décision, de coordination et de polyvalence. Ses missions sont souvent sensibles avec un risque juridique important. Ce poste a de nombreuses sujétions, telles que les contraintes horaires et intellectuelles, la disponibilité demandée et les rapports avec l'intercommunalité.

Poste 2 : Le poste d'agent d'accueil, en lien avec les administrés notamment, est soumis à de forts pics d'activité. La commune comprenant moins de 5000 habitants, ce poste n'ouvre pas droit à la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Les sujétions liées à l'accueil physique et téléphonique sont donc prises en considération. En outre, proche de la retraite, l'agent a le même niveau de primes, malgré un temps de travail différent, que l'agent technique malgré des sujétions moindres du fait de son grade et de son ancienneté.

Poste 3 : Le poste d'agent technique polyvalent, en lien parfois avec les administrés, nécessite une grande autonomie et des prises d'initiative conformément à la fiche de poste. Les missions sont variées et nécessitent des compétences techniques diverses. Souvent, le Maire donne directement des consignes et modifie le planning selon les besoins.

Poste 4 : Le poste pourvu par un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) seconde l'adjoint technique dans ses missions, en se concentrant toutefois sur la partie espaces verts. Cet emploi relevant du code du travail n'est pas inclus dans le RIFSEEP mais un futur recrutement de cette personne en qualité d'agent public est envisagé.

b) Etat des lieux du régime indemnitaire actuel

Agent	Cadre d'emplois	Poste	Ancienneté sur le poste	Tps de travail (heures / semaine)	Tps de travail (%)	Montant primes mensuelles	Montant des primes semestrielles et annuelles	IHTS reconnues «forfaitaires»	Total des primes sur l'année (1)	Conversion des primes en ETP*
Agent 1	Adj. Admin.	Secrétaire de mairie	6 ans	20	57%	250 €	300 €	0 €	3 300 €	5 775 €
Agent 2	Adj. Admin.	Accueil, état civil	20 ans	17,5	50%	150 €	300 €	0 €	2 100 €	4 200 €
Agent 3	Adj. Tech.	Agent technique polyvalent	5 ans	35	100%	150 €	300 €	0 €	2 100 €	2 100 €
TOTAUX :									7 500 €	12 075 €

c) Propositions de caractéristiques spécifiques à la commune

Afin d'aider à la comparaison des postes et les répartir dans les groupes de fonctions, définir des caractéristiques pertinentes selon la collectivité semble opportun. Aussi, pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs, les caractéristiques suivantes peuvent être regardées :

- responsabilité de coordination,
- aide à la décision,
- conseil aux élus,
- niveau de responsabilités (budget, personnel),
- niveau d'expertise,
- polyvalence du poste,
- transversalité des missions,
- sujétions particulières.

Pour le cadre d'emplois des adjoints techniques, les caractéristiques suivantes peuvent être regardées :

- polyvalence des missions,
- pluralité de connaissances techniques,
- niveau d'expertise dans un domaine spécifique,
- autonomie,
- disponibilité,
- sujétions particulières : travail isolé, effort physique.

d) Constitution des groupes de fonctions

Eu égard au nombre d'agents dans la collectivité, constituer 2 groupes de fonctions par cadre d'emplois semble suffisant. En revanche, le maire ne souhaite pas créer d'éventuels groupes de fonctions en catégorie B ou A, l'organe délibérant n'envisageant aucune création de poste dans ces catégories.

Afin de les répartir au sein des groupes de fonctions, il convient de comparer les postes pour les regrouper dans une typologie similaire. Ainsi, sur les 3 emplois présents dans la collectivité, 2 sont d'un niveau exécution et 1 d'aide à la décision. Toutefois, l'un des deux emplois d'exécution nécessite une grande polyvalence et un degré d'autonomie élevé.

1) Définition pour chaque groupe

Bien que les caractéristiques regardées soient spécifiques à chaque cadre d'emplois, des définitions communes aux différents cadres d'emplois de même catégorie permettent de faciliter la répartition des emplois selon leur nature. Ainsi, voici les définitions proposées pour la catégorie C :

Groupe 1 : Emplois à forte responsabilité de coordination, d'aide à la décision, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises, et impliquant des relations avec les différents partenaires.

Ou emplois pouvant relever du groupe 2 mais ayant des sujétions très spécifiques et/ou d'un niveau très important de sujétions et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.

Groupe 2 : Emplois nécessitant une technicité élevée et une autonomie relative, qui supplée les emplois du groupe 1 en cas d'absence, et ayant un niveau important de sujétions.

2) Répartition des emplois au sein des groupes de fonctions

Il convient de répartir, selon les critères et leurs caractéristiques spécifiques, les emplois au sein des groupes. Si certains groupes sont vides, préciser un nom générique d'emploi semble nécessaire :

Cadre d'emplois	Critères	Groupe	Définition du groupe	Fonctions
Adjoints administratifs	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité de coordination, - Aide à la décision, - Conseil aux élus, - Niveau de responsabilités (budget, personnel), - Niveau d'expertise, - Polyvalence du poste, - Transversalité des missions. 	Groupe 1	<p>Emplois à forte responsabilité de coordination, d'aide à la décision, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises, et impliquant des relations avec les différents partenaires.</p> <p>Ou emplois pouvant relever du groupe 2 mais ayant des sujétions très spécifiques et/ou d'un niveau très important de sujétions et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.</p>	Secrétaire de mairie
		Groupe 2	<p>Emplois nécessitant une technicité élevée et une autonomie relative, qui supplée les emplois du groupe 1 en cas d'absence, et ayant un niveau important de sujétions.</p> <p>Ou emplois pouvant relever du groupe 3 mais ayant des sujétions très spécifiques et/ou d'un niveau très important de sujétions et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.</p>	Agent d'accueil état civil
Adjoints techniques	<ul style="list-style-type: none"> - Polyvalence des missions, - Pluralité de connaissances techniques, - expertise dans un domaine précis, - Autonomie, - Encadrement, - Disponibilité, - travail isolé, effort physique. 	Groupe 1	<p>Emplois à forte responsabilité de coordination, d'aide à la décision, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises, et impliquant des relations avec les différents partenaires.</p> <p>Ou emplois pouvant relever du groupe 2 mais ayant des sujétions très spécifiques et/ou d'un niveau très important de sujétions et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.</p>	Responsable d'équipe
		Groupe 2	<p>Emplois nécessitant une technicité élevée et une autonomie relative, qui supplée les emplois du groupe 1 en cas d'absence, et ayant un niveau important de sujétions.</p>	Agent technique polyvalent

E. RIFSEEP : Définition des plafonds et des conditions de modulation

Au vu de l'état de versement actuel des primes, l'autorité territoriale souhaite, dans un souci de maîtrise de la masse salariale, que des plafonds d'IFSE soient instaurés par groupe bien en-deçà des plafonds de l'Etat. Toutefois, conformément au souhait du Maire, les montants plafonds proposés augmentent légèrement le potentiel de la masse salariale afin de pouvoir bénéficier d'une marge de manœuvre sur la part fonctions, notamment du fait de l'expérience professionnelle, mais également pour améliorer la part versée annuellement liée à la manière de servir.

a) Part IFSE

1) Plafonds

Ainsi, les agents de catégorie C percevront une IFSE d'un montant maximum de :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafond IFSE (maxi)	
			Annuel	Soit un montant mensuel de
Adjoint administratifs	Groupe 1	Secrétaire de mairie	8 370 €	697,50 €
	Groupe 2	Agent d'accueil état civil	5 940 €	495,00 €
Adjoint techniques	Groupe 1	Responsable d'équipe	7 110 €	592,50 €
	Groupe 2	Agent technique polyvalent	5 940 €	495,00 €

2) La modulation de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle

A chaque groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois est appliqué un montant plafond de la part IFSE attribuable à chaque agent occupant un emploi de ce groupe. L'autorité territoriale détermine, au sein de cette fourchette préalablement fixée, le montant perçu individuellement. Ainsi, deux agents occupant les mêmes fonctions peuvent percevoir des montants de leur part IFSE distincts, eu égard à leur expérience professionnelle.

Il convient donc de déterminer les critères qui permettront la prise en compte de cette expérience professionnelle.

Dans notre cas, l'autorité territoriale souhaite valoriser les compétences acquises dans le secteur public ou dans le privé qui sont nécessaires aux fonctions d'une part, et à la connaissance de l'environnement territorial d'autre part. De cette façon, la rémunération sera établie selon les compétences mobilisées. En conséquence, seront ainsi pris en compte :

- le nombre d'années passées sur un poste comparable dans le secteur public ;
- l'expertise mobilisée dans le poste et mobilisée précédemment (public / privé) ;
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel.

3) Définition des modalités d'attribution de l'IFSE

L'autorité territoriale souhaite impacter en cas de maladie la part IFSE, liée aux fonctions, car les missions ne sont pas réalisées. Par soucis de simplicité, les arrêts maladie étant rares dans la commune, elle souhaite proposer à l'organe délibérant que le régime indemnitaire suive le sort du traitement en cas d'indisponibilité physique soit, pour les fonctionnaires :

- maladie ordinaire : 3 mois à 100% et 9 mois à 50%
- congé pour invalidité temporaire imputable au service : maintien du régime indemnitaire durant l'absence.

Exception pour le congé maternité : le régime indemnitaire est maintenu pour une garantie évidente de non-discrimination.

Le Maire sera en revanche contraint de supprimer le régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée (décret n°2010-997).

b) Part CIA

Tout agent étant susceptible de percevoir de 0 % à 100 % du plafond du CIA attribué à son groupe de fonctions du fait de sa manière de servir et de son engagement professionnel, il est important de déterminer ce montant plafond selon la volonté politique en matière de masse salariale dans un contexte budgétairement contraint.

Le choix fait par l'autorité territoriale de cette collectivité est d'octroyer un CIA permettant de limiter l'impact budgétaire tout en étant un levier managérial. L'enveloppe budgétaire est donc augmentée afin de répondre à cet enjeu. Les plafonds représentent donc 10 % de l'enveloppe globale définie pour chaque groupe au sein de chaque cadre d'emplois. Alors que la prime de fin d'année (IEMP) est actuellement versée en une fois, le versement de la part CIA s'effectuera semestriellement (juin et novembre).

Choix d'intégrer l'IEMP et de la revaloriser pour que le CIA atteigne 10% de l'enveloppe globale :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafond annuel CIA (maxi)
Adjoints administratifs	Groupe 1	Secrétaire de mairie	930 €
	Groupe 2	Agent d'accueil état civil	660 €
Adjoints techniques	Groupe 1	Responsable d'équipe	790 €
	Groupe 2	Agent technique polyvalent	660 €

1) Définition des modalités d'attribution du CIA

L'autorité territoriale considère qu'un agent malade pendant l'année peut en parallèle justifier d'une très bonne manière de servir et d'un engagement professionnel très satisfaisant. En conséquence, le choix serait de ne pas indexer le CIA sur les jours d'absence. Toutefois, la manière de servir s'évaluant lors de la réalisation effective des missions, le plafond maximal défini par groupe sera diminué au prorata des longues absences, quel que soit le motif de l'absence, suivant les seuils de 3 mois (75% maximum du CIA selon la valeur professionnelle), 6 mois (50% maximum du CIA selon la valeur professionnelle) et 8 mois (pas d'attribution du CIA du fait de l'impossibilité d'évaluer l'année écoulée).

En cas de congé maternité, le seuil de 3 mois ne sera pas appliqué.

2) Modalités de prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Le compte-rendu de l'entretien professionnel est un élément fondamental pour définir le montant de CIA attribué individuellement. Pour autant, il ne peut à lui seul définir l'engagement professionnel. Il convient donc de préciser les modalités de prise en compte autres que cet entretien.

Ainsi, l'autorité territoriale appréciera également d'une part la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions et son sens du service public et, d'autre part, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste.

3) Cas spécifique : la mobilité externe

Tandis que le montant du CIA sera déterminé en fonction de l'année de référence, à savoir l'année évaluée lors de l'entretien professionnel, le versement se fera au prorata temporis de l'année de versement. Par exemple, un agent se voit attribuer, au titre de l'année 2018, 1000 € de CIA par décision du 1^{er} mars 2018 au regard de son engagement professionnel et de sa manière de servir sur l'année 2017. Au 1^{er} avril 2018, il informe son autorité territoriale de sa mutation le 1^{er} juillet 2018. L'autorité territoriale peut, si la délibération le prévoit, verser 6/12^{ème} (janvier à juin) soit seulement 50% du montant de CIA octroyé.

c) Synthèse des plafonds RIFSEEP

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	RIFSEEP			Enveloppe globale (plafond IFSE + plafond CIA)
			Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA	% du CIA sur l'enveloppe globale	
Adjoints administratifs	Groupe 1	Secrétaire de mairie	8 370 €	930 €	10,00%	9 300 €
	Groupe 2	Agent d'accueil état civil	5 940 €	660 €	10,00%	6 600 €
Adjoints techniques	Groupe 1	Responsable d'équipe	7 110 €	790 €	10,00%	7 900 €
	Groupe 2	Agent technique polyvalent	5 940 €	660 €	10,00%	6 600 €

F. Détermination des montants octroyés individuellement

Dans le respect des contraintes budgétaires, il est envisagé l'attribution des montants comme suit :

- concernant la part IFSE, il est ainsi défini une augmentation d'une centaine d'euros par mois pour la secrétaire de mairie et une transposition de l'existant pour les autres agents ;
- concernant la part CIA, il est prévu l'octroi de 0 à 100 % selon la manière de servir. Toutefois, contrairement au précédent dispositif, une proratisation selon le temps de travail sera effectuée.

G. Bilan comparatif

Afin d'étudier la cohérence du dispositif par rapport au régime indemnitaire antérieur et la cohérence avec le projet politique, il convient de compléter le tableau établi dans la phase diagnostic de la façon suivante par exemple :

Agent	Poste	Tps de travail (%)	Montant primes / mois	Montant prime annuelle	Total des primes sur l'année (1)	Conv. des primes en ETP*	Gr	RIFSEEP (en ETP)			Variation du RI (en ETP) : (2) - (1)	Plafonds instaurés par délibération / groupe			% octroyé par rapport au plafond du groupe	Proratisation selon le temps de travail				
								IFSE	CIA	Total IFSE + CIA (2)		IFSE	CIA	Total IFSE + CIA		IFSE	IFSE / mois	CIA	Total IFSE + CIA	
Agent 1	Secrétaire de mairie	57%	250 €	300 €	3 300 €	5775€	1	7200€	930€	8130€	2355 €	8370€	930€	9300€	87%	4114€	343€	531€	4646€	
Agent 2	Accueil, état civil	50%	150 €	300 €	2 100 €	4200€	2	3600€	600€	4200€	0 €	5940€	660€	6600€	64%	1800€	150€	300€	2100€	
Agent 3	Agent technique polyvalent	100%	150 €	300 €	2 100 €	2100€	2	2040€	600€	2640€	540 €	5940€	660€	6600€	40%	2040€	170€	600€	2640€	
TOTAUX :					7 500 €	12075 €			14 970 €											

En conséquence, l'enveloppe globale du régime indemnitaire a été revue à la hausse : + 3 525 € en équivalent temps plein (ETP).

Conformément à son souhait, l'autorité territoriale peut revaloriser le régime indemnitaire de la secrétaire de mairie : + 1346 € annuels pour une quotité de travail de 20 heures hebdomadaires. De même, il revalorise de 540 € annuels le régime indemnitaire de l'adjoint technique polyvalent.

2. Cas n°2 : 6 agents

A. Organigramme de la collectivité



B. Description synthétique de l'organisation de la collectivité (historique de la collectivité et spécificités de certains agents)

Le secrétaire de mairie, rédacteur, travaille depuis 25 ans dans la commune. Un adjoint administratif principal de 2^{ème} classe gère la compatibilité et les payes, tandis que le second adjoint administratif gère l'accueil, l'état civil et diverses affaires administratives.

Un adjoint technique contractuel est affecté à l'entretien des locaux et à la restauration. Le second est adjoint technique territorial polyvalent (espaces verts, voirie, etc.).

Enfin, une ATSEM est affectée à l'école de la commune.

En raison des contraintes budgétaires, le maire souhaite uniquement transposer le régime indemnitaire actuel. Il sera proposé à l'organe délibérant que seuls les agents fonctionnaires, stagiaires ou titulaires, bénéficient du régime indemnitaire.

C. Diagnostic de l'existant

Les primes actuellement instaurées sont : l'IAT en versement trimestriel et l'IEMP en versement annuel. Le montant des primes varie selon les agents. Le versement de l'IAT suit le traitement en cas de maladie ou d'autorisations spéciales d'absence. L'IEMP est supprimée en cas d'absence sur toute l'année civile.

En revanche, 10 heures d'IHTS sont versées tous les mois à l'agent technique polyvalent. Le maire souhaite résorber cette irrégularité en intégrant ce montant dans le RIFSEEP.

D. Répartition dans les groupes des différents postes

a) Focus sur les postes

Poste 1 : Le poste de secrétaire mairie demande un niveau élevé d'aide à la décision, de coordination et de polyvalence. Ses missions sont souvent sensibles avec un risque juridique important. Ce poste a de nombreuses sujétions, telles que les contraintes horaires et intellectuelles et la disponibilité demandée.

Poste 2 : Le poste d'agent administratif, en charge de la compatibilité et des payes notamment, nécessite beaucoup de rigueur concernant des domaines sensibles.

Poste 3 : Le poste d'agent d'accueil, en lien avec les administrés notamment, est soumis à de forts pics d'activité. La commune comprenant moins de 5000 habitants, ce poste n'ouvre pas droit à la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Les sujétions liées à l'accueil physique et téléphonique sont donc prises en considération.

Poste 4 : Le poste d'agent technique polyvalent, en lien parfois avec les administrés, nécessite une grande autonomie et des prises d'initiative conformément à la fiche de poste. Les missions sont variées et nécessitent des compétences techniques diverses. Souvent, le Maire donne directement des consignes et modifie le planning selon les besoins.

Poste 5 : Le poste lié à l'entretien des locaux et à la restauration implique une grande amplitude horaire et une grande rigueur en matière d'hygiène. En outre, il y a de nombreuses sujétions, notamment en matière de pénibilité. A ce jour, le poste est pourvu par un agent contractuel qui ne perçoit pas de régime indemnitaire.

Poste 6 : L'ATSEM de l'école a son temps de travail annualisé. Les journées sont longues mais les vacances scolaires ne sont pas travaillées.

b) Etat des lieux du régime indemnitaire actuel

Agent	Cadre d'emplois	Poste	Ancienneté sur le poste	Tps de travail (heures / semaine)	Tps de travail (%)	Montant primes / trimestre (1)"	Montant des primes annuelles Conversion des primes en ETP*	IHTS reconnues «forfaitaires»	"Total des primes sur l'année	Conversion des primes en ETP*
Agent 1	Rédacteur	Secrétaire de mairie	6 ans	35	100,00%	1 300 €	1 500 €	0 €	6 700 €	6 700 €
Agent 2	Adj. Admin.	Accueil, état civil	20 ans	17,5	50,00%	150 €	400 €	0 €	1 000 €	1 600 €
Agent 3	Adj. Admin.	Comptabilité paye	5 ans	17,5	50,00%	300 €	500 €	0 €	1 700 €	2 900 €
Agent 4	Adj. Tech.	Adjoint technique polyvalent	20 ans	35	100,00%	600 €	700 €	163 €	5 061 €	5 061 €
Agent 5	Adj. Tech.	Restauration, entretien	8 mois	35	100,00%	300 €	400 €	0 €	1 600 €	1 600 €
Agent 6	ATSEM	ATSEM	10 ans	30	85,71%	400 €	500 €	0 €	2 100 €	2 367 €

c) Propositions de caractéristiques spécifiques à la commune

Pour la comparaison des postes et pour la répartition dans les groupes de fonctions, il convient de définir des caractéristiques pertinentes selon la catégorie hiérarchique des agents.

Aussi, pour le cadre d'emplois de catégorie B :

- niveau de coordination ;
- niveau d'encadrement ;
- risque juridique ;
- aide à la décision, conseil aux élus ;
- polyvalence ;
- degré d'autonomie ;
- niveau de technicité.

Pour les cadres d'emplois de catégorie C :

- sensibilité des missions ;
- degré d'autonomie ;
- niveau de technicité ;
- qualifications nécessaires ;
- polyvalence ;
- sujétions particulières : pénibilité, disponibilité.

d) Constitution des groupes de fonction

Eu égard au nombre d'agents dans la collectivité, constituer 2 groupes de fonctions en catégorie B et 3 groupes de fonctions en catégorie C semble suffisant. En revanche, le maire ne souhaite pas créer d'éventuels groupes de fonctions en catégorie A, l'organe délibérant n'envisageant aucune création de poste dans cette catégorie.

1) Définition pour chaque groupe

Bien que les caractéristiques regardées soient spécifiques à chaque cadre d'emplois, des définitions communes aux différents cadres d'emplois de même catégorie permettent de faciliter la répartition des emplois selon leur nature.

Ainsi, voici les définitions proposées pour la catégorie B :

Groupe 1 : Emplois à fortes responsabilités de coordination, d'aide à la décision des élus, avec éventuellement de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence et une forte autonomie, et impliquant des relations avec les différents partenaires et un risque juridique important.

Groupe 2 : Emplois nécessitant une technicité particulière, contribuant aux activités de coordination, et disposant une autonomie relative. Supplée les emplois du groupe 1 en leur absence.

Ainsi, voici les définitions proposées pour la catégorie C :

Groupe 1 : Emplois contribuant aux activités de coordination, nécessitant une technicité particulière et une certaine autonomie.

Ou emplois pouvant relever du groupe 2 mais ayant des sujétions très spécifiques et/ou d'un niveau très important de sujétions et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.

Groupe 2 : Emplois nécessitant une technicité dans un domaine spécifique et sujets à des pics d'activité. Autonomie relative. Supplée les emplois du groupe 1 en leur absence.

Ou emplois pouvant relever du groupe 3 mais ayant des sujétions très spécifiques et/ou d'un niveau très important de sujétions et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes

Groupe 3 : Emplois d'exécution mobilisant une technicité de premier niveau avec peu de sujétions.

2) Typologie des emplois

Afin de répartir au sein des groupes de fonctions, il convient de comparer les postes pour les regrouper dans une typologie similaire. Ainsi, sur les 6 emplois présents dans la collectivité, 4 sont d'un niveau exécution, 1 d'un niveau intermédiaire et 1 d'aide à la décision. Toutefois, l'un des emplois d'exécution nécessite une grande polyvalence et un degré d'autonomie élevé.

3) Répartition des emplois au sein des groupes de fonction

Il convient de répartir les emplois au sein des groupes selon les critères et leurs caractéristiques spécifiques. Si certains groupes sont vides, préciser un nom générique d'emploi semble nécessaire :

Cadre d'emplois	Critères	Gr.	Définition du groupe	Fonctions
Rédacteur	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de coordination - Niveau d'encadrement - Risque juridique - Aide à la décision, conseil aux élus - Polyvalence, - Degré d'autonomie - Niveau de technicité 	G1	Emplois à forte responsabilité de coordination, d'aide à la décision des élus, avec éventuellement de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence et une forte autonomie, et impliquant des relations avec les différents partenaires et un risque juridique important.	Secrétaire de mairie
		G2	Emplois nécessitant une technicité particulière, contribuant aux activités de coordination, et une autonomie relative. Supplée les emplois du groupe 1 en cas d'absence.	Agent qualifié
Adjoints administratifs Adjoints techniques ATSEM	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilité des missions - Degré d'autonomie - Niveau de technicité - Polyvalence - Qualifications nécessaires - Pénibilité - Disponibilité 	G1	Emplois contribuant aux activités de coordination, nécessitant une technicité particulière et une certaine autonomie. <i>Ou</i> emplois pouvant relever du groupe 2 mais ayant des sujétions très spécifiques et/ou d'un niveau très important de sujétions et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.	Agent technique polyvalent Agent comptabilité / payes
		G2	Emplois nécessitant une technicité dans un domaine spécifique et sujets à des pics d'activité. Autonomie relative. Supplée les emplois du groupe 1 en cas d'absence. <i>Ou</i> emplois pouvant relever du groupe 3 mais ayant des sujétions très spécifiques et/ou d'un niveau très important de sujétions et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.	Agent d'entretien restauration ; ATSEM
		G3	Emplois d'exécution mobilisant une technicité de premier niveau avec peu de sujétions.	Agent d'accueil

E. RIFSEEP : Définition des plafonds et des conditions de modulation

L'autorité territoriale souhaite uniquement transposer l'existant. Ainsi, les plafonds d'IFSE déterminés seront bien en-deçà des plafonds de l'Etat. Toutefois, l'agent technique polyvalent bénéficiait d'un

« forfait » de 10 heures supplémentaires chaque mois. Afin de se conformer aux dispositions réglementaires, ces heures « forfaitaires » sont basculées dans son régime indemnitaire et donc dans la part IFSE. De même, bien que l'agent contractuel ne bénéficie pas du régime indemnitaire, les montants liés à l'emploi vont être déterminés.

a) Part IFSE

L'autorité territoriale ne souhaite pas instaurer des plafonds selon les groupes de montant d'IFSE. Ainsi, aucun minimum n'est garanti selon les évolutions dans les années ultérieures.

1) Plafonds

Dans un souci de maîtrise de la masse salariale, des plafonds d'IFSE sont instaurés par groupe bien en-deçà des plafonds possibles eu égard au principe de parité avec l'Etat.

Ainsi, les agents de catégorie C percevront une IFSE, versée trimestriellement aux mois de mars, juin, septembre et décembre, d'un montant plafond de :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafond annuel IFSE (maxi)
Rédacteurs	Groupe 1	Secrétaire de mairie	6 000 €
	Groupe 2	Agent qualifié	5 200 €
Adjoints administratifs ;	Groupe 1	Agent technique polyvalent Agent comptabilité / payes ;	5 000 €
Adjoints techniques ;	Groupe 2	Agent d'entretien restauration ; ATSEM	4 000 €
ATSEM.	Groupe 3	Agent d'accueil	3 000 €

2) La modulation de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle

A chaque groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois est appliqué un montant plafond de la part IFSE attribuable à chaque agent occupant un emploi de ce groupe. L'autorité territoriale détermine, au sein de cette fourchette préalablement fixée, le montant perçu individuellement. Ainsi, deux agents occupant les mêmes fonctions peuvent percevoir des montants de leur part IFSE distincts, eu égard à leur expérience professionnelle.

Il convient donc de déterminer les critères qui permettront la prise en compte de cette expérience professionnelle.

Dans notre cas, l'autorité territoriale souhaite valoriser les compétences acquises dans le public et dans le privé qui sont nécessaires aux fonctions d'une part, et la connaissance de l'environnement territorial d'autre part, sans distinction des années d'expérience. De cette façon, la rémunération sera établie selon les compétences mobilisées.

En conséquence, seront ainsi pris en compte :

- le nombre d'années passées sur un poste comparable dans le secteur public ;
- l'expertise mobilisée dans le poste et mobilisée précédemment (public / privé) ;
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel.

3) Définition des modalités d'attribution de l'IFSE

L'autorité territoriale souhaite impacter la part IFSE, liée aux fonctions, en cas de maladie, car l'agent ne réalise effectivement pas ses missions. Aussi, afin de lutter contre les petits arrêts désorganisant le service qui ont augmenté ces dernières années dans sa commune, il est proposé :

- en cas de congé de maladie ordinaire, l'I.F.S.E. est maintenue durant les 10 premiers jours de maladie ordinaire sur l'année civile hors jour de carence puis est supprimée à raison de 1/30^{ème} à compter du 11^{ème} jour de maladie ordinaire ;
- en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service et autorisations spéciale d'absence, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement.

Le Maire sera en revanche contraint de supprimer le régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée (*décret n°2010-997*). Exception pour le congé maternité : le régime indemnitaire est maintenu pour une garantie évidente de non-discrimination.

b) Part CIA

Tout agent est susceptible de percevoir de 0 % à 100 % du plafond du CIA attribué à son groupe de fonctions du fait de sa manière de servir et de son engagement professionnel. En l'état, tout agent sera donc susceptible de bénéficier de la prime à 100% ; il est donc important de déterminer ce montant plafond selon la volonté politique de valoriser la valeur professionnelle des collaborateurs en gardant néanmoins en vue le contexte budgétaire.

Le choix fait par l'autorité territoriale est de transposer l'existant. Aussi, le versement de l'IEMP devient le CIA. Toutefois, contrairement à l'IEMP, cette part CIA sera modulée en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel conformément à la réglementation. En conséquence, certains agents ne percevront peut-être pas la même somme qu'auparavant. Les plafonds représentent donc des pourcentages différents de l'enveloppe globale définie pour chaque groupe au sein de chaque cadre d'emplois. Enfin, les montants plafonds sont définis pour les emplois à temps complet.

Choix de transformer l'IEMP en CIA, sans proratiser selon le temps de travail :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafond annuel CIA (maxi)
Rédacteurs	Groupe 1	Secrétaire de mairie	1 500 €
	Groupe 2	Agent qualifié	1 200 €
Adjoint administratifs ; Adjoint techniques ; ATSEM.	Groupe 1	Agent technique polyvalent Agent comptabilité / payes ;	1 000 €
	Groupe 2	Agent d'entretien restauration ; ATSEM	500 €
	Groupe 3	Agent d'accueil	400 €

1) Définition des modalités d'attribution du CIA

La part CIA pourra être attribuée aux agents relevant des cadres d'emplois précités, dans la limite des plafonds instaurés selon le groupe de fonctions d'appartenance, après évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur décision de l'autorité territoriale.

Les entretiens professionnels se déroulant en fin d'année, sur les mois de novembre et décembre, l'autorité territoriale peut ainsi définir les montants individuels au mois de janvier de chaque année. Le versement s'effectuera au mois de novembre.

L'autorité territoriale souhaite impacter, en cas de maladie, la part IFSE liée aux fonctions, car les missions ne sont pas réalisées. En revanche, elle considère qu'un agent malade pendant l'année peut en parallèle avoir une très bonne manière de servir et un engagement professionnel certain. En conséquence, le choix fait ici est de ne pas indexer le CIA sur les jours d'absence. Toutefois, en cas d'impossibilité d'évaluer l'agent, la part CIA ne sera pas servie. Le Maire considère qu'une évaluation ne peut se faire que si l'agent a été présent au moins 3 mois dans la période de référence.

2) Modalités de prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Le compte-rendu de l'entretien professionnel est un élément fondamental pour définir le montant de CIA attribué individuellement. Pour autant, il ne peut à lui seul définir l'engagement professionnel. Il convient donc de préciser les modalités de prise en compte autres que l'appréciation figurant au compte-rendu d'entretien professionnel.

Ainsi, l'autorité territoriale appréciera également d'une part la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions et son sens du service public et, d'autre part, sa capacité à travailler en équipe, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et son implication dans les projets du service et la réalisation d'objectifs communs.

Conformément au choix de l'autorité territoriale, la part CIA ne sera pas proratisée selon le temps de travail.

3) Cas spécifique : la mobilité externe

En cas de mutation ou de placement dans une position autre que la position d'activité à l'exception du détachement au sein de la même collectivité, il est proposé à l'organe délibérant que l'autorité territoriale détermine le montant au vu de l'appréciation de l'engagement professionnel de l'intéressé et en proratisant le montant de CIA au temps de présence effectif.

Ainsi, en cas de mobilité :

- Arrivée dans la collectivité : L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un minimum de 6 mois de présence sur l'année de référence et d'un compte rendu d'entretien de l'année de référence au sein de la collectivité d'accueil. L'attribution s'effectuera au prorata temporis de présence dans l'année dans la limite des conditions de modulation.
- Départ de la collectivité : Au prorata du temps travaillé durant l'année au vu de l'appréciation de l'engagement professionnel de l'agent par l'Autorité territoriale.

c) Synthèse des plafonds RIFSEEP

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	RIFSEEP			Enveloppe globale (plafond IFSE + plafond CIA)
			Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA	% du CIA sur l'enveloppe globale	
Rédacteurs	Groupe 1	Secrétaire de mairie	6 000 €	1 500 €	20,00%	7 500 €
	Groupe 2	Agent qualifié	5 200 €	1 200 €	18,75%	6 400 €
Adjoints administratifs ; Adjoints techniques ; ATSEM.	Groupe 1	Agent technique polyvalent	5 000 €	1 000 €	16,67%	6 000 €
	Groupe 2	Agent comptabilité / payes ; Agent d'entretien restauration ; ATSEM	4 000 €	500 €	11,11%	4 500 €
	Groupe 3	Agent d'accueil	3 000 €	400 €	11,76%	3 400 €

F. Bilan comparatif

Afin d'étudier la cohérence du dispositif par rapport au régime indemnitaire antérieur et la cohérence avec le projet politique, il convient de compléter le tableau établi dans la phase diagnostic de la façon suivante par exemple :

Agent	Poste	Tps de travail (h / 7j)	Ancien régime indemnitaire				Conversion des primes en ETP*	Cat.	Gr.	RIFSEEP (en ETP)			Variation du RI (en ETP) (2) - (1) :	Plafonds instaurés par délibération / groupe			% octroyé par rapport au plafond du groupe	Proratisation selon le temps de travail			
			Montant primes / trimestre	Montant des primes annuelles	IHTS reconnues «forfaitaires»	Total des primes sur l'année (1)				IFSE	CIA	Total IFSE + CIA (2)		IFSE	CIA	Total IFSE + CIA		IFSE	IFSE / trim.	CIA	Total IFSE + CIA
Agent 1	Secrétaire de mairie	35	1 300 €	1 500 €	0 €	6 700 €	6 700 €	B	1	5 200 €	1 500 €	6 700 €	0 €	6 000 €	1 500 €	7 500 €	89%	5 200 €	1 300 €	1 500 €	6 700 €
Agent 2	Accueil, état civil	17,5	150 €	400 €	0 €	1 000 €	1 600 €	C	3	1 200 €	400 €	1 600 €	0 €	3 000 €	400 €	3 400 €	47%	600 €	150 €	400 €	1 000 €
Agent 3	Comptabilité paye	17,5	300 €	500 €	0 €	1 700 €	2 900 €	C	2	2 400 €	500 €	2 900 €	0 €	4 000 €	500 €	4 500 €	64%	1 200 €	300 €	500 €	1 700 €
Agent 4	Adjoint technique polyvalent	35	600 €	700 €	163 €	5 061 €	5 061 €	C	1	4 100 €	1 000 €	5 100 €	39 €	5 000 €	1 000 €	6 000 €	85%	4 100 €	1 025 €	1 000 €	5 100 €
Agent 5	Restauration entretien	35	300 €	400 €	0 €	1 600 €	1 600 €	C	2	1 200 €	400 €	1 600 €	0 €	4 000 €	500 €	4 500 €	36%	1 200 €	300 €	400 €	1 600 €
Agent 6	ATSEM	30	400 €	500 €	0 €	2 100 €	2 367 €	C	2	1 867 €	500 €	2 367 €	0 €	4 000 €	500 €	4 500 €	53%	1 600 €	400 €	500 €	2 100 €

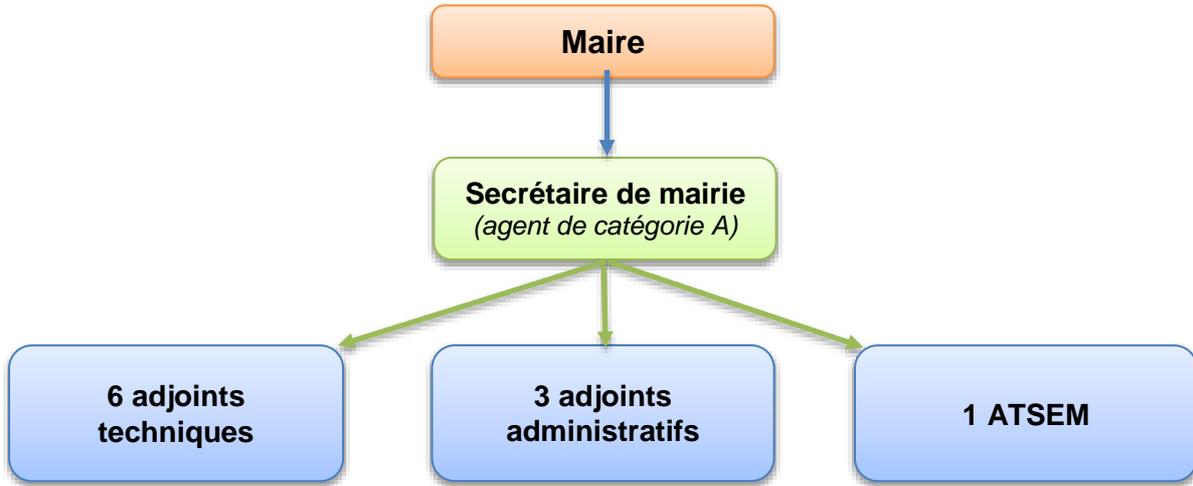
Le dispositif mis en place consiste, pour l'instant, en la transposition de l'existant. Toutefois, le régime indemnitaire de l'agent technique polyvalent a bien été revu à la hausse afin de résorber le « forfait » mensuel de 10 heures supplémentaires. Dorénavant, l'agent percevra uniquement la part IFSE et, selon sa manière de servir, la part CIA.

Ses fonctions étant rattachées au groupe 1, il n'est pas nécessaire d'instaurer un cas de conservation exceptionnelle. Son régime indemnitaire annuel passe donc de 4 100 € à 6 100 € soit une augmentation mensuelle de 167 €.

Si les besoins du service le justifient et, conformément aux dispositions réglementaires, sur demande de sa hiérarchie, cet agent pourra effectuer des heures supplémentaires qui seront alors récupérées ou rémunérées en IHTS.

3. Cas n°3 : 11 agents

A. Organigramme de la collectivité



B. Description synthétique de l'organisation de la collectivité (historique de la collectivité et spécificités de certains agents)

Cette commune se situe dans le haut pays, avec beaucoup de contraintes géographiques expliquant la proportion d'agents techniques. Les saisons ont un impact important, que ce soit l'hiver du fait de la neige ou l'été pour le tourisme.

Répartition par filière :

Administrative : 1 attaché – 1 adjoint administratif principal de 1^{ère} classe – 2 adjoints administratifs territoriaux.

Technique : 3 adjoints techniques, 2 adjoints techniques principaux de 2^{ème} classe et 1 adjoint technique principal de 1^{ère} classe.

Sociale : 1 agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2^{ème} classe (ATSEM)

C. Diagnostic de l'existant

Seule l'IAT est actuellement instaurée en versement mensuel. La délibération instaurant l'IAT n'a pas prévu le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie. Le Maire souhaite améliorer cette situation tout en évitant le cumul de petits arrêts.

En raison des contraintes budgétaires, le maire souhaite uniquement transposer le régime indemnitaire actuel.

D. Répartition des différents postes dans les groupes

Bien que n'ayant aucun agent dans les cadres d'emplois de rédacteur et d'agent de maîtrise actuellement, le Maire souhaite prévoir le RIFSEEP pour ces cadres d'emplois en vue d'éventuelles promotions (promotion interne ou concours).

a) Focus sur les postes

Poste 1 : Le poste de secrétaire mairie demande un niveau élevé d'aide à la décision, de coordination et de polyvalence. Ses missions sont souvent sensibles avec un risque juridique important. Ce poste a de nombreuses sujétions, telles que les contraintes horaires et intellectuelles et la disponibilité demandée.

Poste 2 : Le poste d'agent administratif, en charge de la compatibilité et des payes notamment, nécessite beaucoup de rigueur concernant des domaines sensibles.

- Poste 3 : Le poste d'agent d'accueil, en lien avec les administrés notamment, est soumis à de forts pics d'activité. La personne s'occupe également de l'agence postale communale. La commune comprenant moins de 5000 habitants, ce poste n'ouvre pas droit à la NBI. Les sujétions liées à l'accueil physique et téléphonique seront donc prises en considération.
- Poste 4 : L'agent administratif est en charge du tourisme et de la communication.
- Poste 5 : Le poste lié à l'entretien des locaux implique une grande amplitude horaire et un travail isolé. En outre, il y a de nombreuses sujétions, notamment en matière de pénibilité.
- Poste 6 : Le poste lié à la restauration scolaire implique une grande rigueur en matière d'hygiène et de respect des normes. Le poste est soumis à de nombreuses sujétions, notamment la pénibilité.
- Poste 7 : L'ATSEM de l'école a son temps de travail annualisé. Les journées sont longues mais les vacances scolaires ne sont pas travaillées. En outre, du fait de l'entretien de l'école et du port régulier des enfants, le poste est soumis à de nombreuses sujétions, notamment la pénibilité.
- Poste 8 : Deux postes d'agents d'entretien des espaces verts réalisent des missions variées selon le type de terrain à entretenir. Les missions sont multiples et nécessitent des compétences techniques diverses et des habilitations spécifiques.
- Poste 9 : Deux postes sont consacrés à l'entretien de la voirie et des bâtiments communaux. Les missions sont variées et nécessitent des compétences techniques diverses. Souvent, le Maire donne directement des consignes et modifie le planning selon les besoins.

b) Etat des lieux du régime indemnitaire actuel

Agent	Cadre d'emplois	Poste	Tps de travail (heures / semaine)	Tps de travail (%)	Montant primes / mois	Total des primes sur l'année	Conversion des primes en ETP*
Agent 1	Attaché	Secrétaire de mairie	35	100%	690 €	8 280 €	8 280 €
Agent 2	Adjoint administratif ppal de 1ère cl	Accueil / Poste	35	100%	385 €	4 620 €	4 620 €
Agent 3	Adjoint technique ppal de 1ère cl	Voirie	35	100%	510 €	6 120 €	6 120 €
Agent 4	Adjoint technique ppal de 2ème cl	Espaces verts	35	100%	510 €	6 120 €	6 120 €
Agent 5	Adjoint technique ppal de 2ème cl	Voirie	35	100%	385 €	4 620 €	4 620 €
Agent 6	Adjoint administratif	Compta / paye	35	100%	570 €	6 840 €	6 840 €
Agent 7	Adjoint administratif	Tourisme	24,5	70%	270 €	3 240 €	4 629 €
Agent 8	Adjoint technique	Entretien	30	86%	290 €	3 480 €	4 060 €
Agent 9	Adjoint technique	Restauration	30	86%	300 €	3 600 €	4 200 €
Agent 10	Adjoint technique	Espaces verts	30	86%	330 €	3 960 €	4 620 €
Agent 11	ATSEM	ATSEM	30	86%	430 €	5 160 €	6 020 €

c) Propositions de caractéristiques spécifiques pour affiner les critères réglementaires

Pour la comparaison des postes et pour la répartition dans les groupes de fonctions, il convient de définir des caractéristiques pertinentes selon la catégorie hiérarchique des agents.

Aussi, pour le cadre d'emplois de catégorie A :

- niveau de coordination ;
- niveau d'encadrement ;
- risque juridique ;
- aide à la décision, conseil aux élus ;
- degré d'autonomie ;
- niveau de technicité.

Pour le cadre d'emplois de catégorie B :

- encadrement ;
- sensibilité des missions ;
- degré d'autonomie ;
- niveau de technicité ;

- expertise d'outils métiers ;
- expertise nécessitant une actualisation régulière ;
- polyvalence ;
- qualifications nécessaires ;
- sujétions particulières : pics d'activité, disponibilité.

Pour les cadres d'emplois de catégorie C :

- encadrement ;
- sensibilité des missions ;
- degré d'autonomie ;
- niveau de technicité ;
- expertise d'outils métiers ;
- expertise nécessitant une actualisation régulière ;
- polyvalence ;
- qualifications nécessaires ;
- sujétions particulières : pénibilité, disponibilité, pics d'activité.

d) Constitution des groupes de fonctions

Eu égard au nombre d'agents dans la collectivité, constituer 2 groupes de fonctions en catégorie A, 2 groupes de fonctions en catégorie B et 3 groupes de fonctions en catégorie C semble suffisant.

1) Définition pour chaque groupe

Bien que les caractéristiques regardées soient spécifiques à chaque cadre d'emplois, des définitions communes aux différents cadres d'emplois de même catégorie permettent de faciliter la répartition des emplois selon leur nature.

Afin de répartir les emplois au sein des groupes de fonction, il convient donc :

- de déterminer une définition pour chaque groupe de fonctions correspondant aux caractéristiques spécifiques utilisées pour répartir les emplois ;
- de comparer les postes pour les regrouper dans une typologie générique similaire.

Ainsi, voici les définitions proposées pour la catégorie A :

Groupe 1 : Emplois à fortes responsabilités de coordination, d'aide à la décision des élus, avec éventuellement de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence et une forte autonomie, et impliquant des relations avec les différents partenaires et un risque juridique important.

Groupe 2 : Emplois d'encadrement et de pilotage et/ou nécessitant une forte expertise pouvant nécessiter la maîtrise d'outils métiers évolutifs et impliquant des relations avec les différents partenaires. Supplée les emplois du groupe 1 en leur absence.

Ainsi, voici les définitions proposées pour la catégorie B :

Groupe 1 : Emplois à fortes responsabilités de coordination, d'aide à la décision des élus, avec éventuellement de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence et une forte autonomie, et impliquant des relations avec les différents partenaires.

Groupe 2 : Emplois nécessitant une technicité particulière, contribuant aux activités de coordination, et disposant une autonomie relative. Supplée les emplois du groupe 1 en leur absence.

Ainsi, voici les définitions proposées pour la catégorie C :

Groupe 1 : Emplois contribuant aux activités de coordination, demandant une grande disponibilité et nécessitant une polyvalence des missions, une expertise particulière ou de l'encadrement. Soumis à de forts pics d'activité. Possibilité de lien direct avec le Maire et les administrés.
Ou emplois pouvant relever du groupe 2 mais ayant des sujétions très spécifiques et/ou d'un niveau très important de sujétions et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.

Groupe 2 : Emplois nécessitant une technicité dans un domaine spécifique et sujets à des pics d'activité, disposant d'une autonomie relative, ou emplois ayant des sujétions pénibles, avec une technicité de premier niveau, sans encadrement, nécessitant une autonomie relative et le cas échéant certaines qualifications. Peuvent suppléer les emplois du groupe 1 en leur absence.

Ou emplois pouvant relever du groupe 3 mais ayant des sujétions très spécifiques et/ou d'un niveau très important de sujétions et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes

Groupe 3 : Emplois ayant des sujétions pénibles, avec une technicité ou une expertise spécifique, sans encadrement, nécessitant une autonomie relative. Soumis à des pics d'activité.

Ainsi, sur les 11 emplois présents dans la collectivité, 4 sont d'un niveau exécution, 1 d'un niveau intermédiaire et 1 d'aide à la décision. Toutefois, l'un des emplois d'exécution nécessite une grande polyvalence et un degré d'autonomie élevé.

2) Typologie des emplois

Un *emploi-type* est une construction méthodologique désignant un ensemble de postes concrets qui présentent des proximités suffisantes, en termes de contenus d'activités, de niveau de compétences, de technicité ou encore de par leur finalité pour être étudiés et traités de façon globale. En conséquence, la notion d'*emploi-type* élargit la notion de poste qui désigne quant à elle une situation de travail spécifique définie dans le temps et l'espace et qui se caractérise par une mission et un ensemble de tâches précises.

Ainsi, les 11 emplois présents dans la collectivité seront répartis, outre le poste de secrétaire de mairie, selon les emplois-types suivants :

- responsables ;
- agents experts ;
- adjoints au responsable ;
- encadrants ;
- agents spécialisés ;
- agents d'exécution avec beaucoup de sujétions ;
- agents d'exécution avec peu de sujétions.

Certains de ces emplois-type pourront être réunis, en ce qui concerne le RIFSEEP, dans le même groupe de fonctions eu égard aux caractéristiques spécifiques préalablement définies et représentant les points de vigilance de la collectivité.

3) Répartition des emplois au sein des groupes de fonctions

Cadre d'emplois	Critères	Gr.	Fonctions
Attaché	<ul style="list-style-type: none"> - niveau de coordination - niveau d'encadrement - risque juridique 	G 1	Secrétaire de mairie
		G 2	Responsables Agents experts
Rédacteur	<ul style="list-style-type: none"> - encadrement ; - sensibilité des missions ; - degré d'autonomie ; - niveau de technicité ; - expertise d'outils métiers; 	G 1	Responsables
		G 2	Adjoints au responsable
Agents de maîtrise	<ul style="list-style-type: none"> - encadrement ; - sensibilité des missions ; - degré d'autonomie ; - niveau de technicité ; - expertise d'outils métier ; 	G 1	Responsables
		G 2	Adjoints au responsable
		G 3	Agents spécialisés
Adjoints administratifs Adjoints techniques ATSEM	<ul style="list-style-type: none"> - encadrement ; - sensibilité des missions ; - degré d'autonomie ; - niveau de technicité ; - expertise d'outils métier ; 	G 1	Encadrants Agents spécialisés
		G 2	Agents d'exécution avec beaucoup de sujétions
		G 3	Agents d'exécution avec peu de sujétions

E. RIFSEEP : Définition des plafonds et des conditions de modulation

Le choix fait par l'autorité territoriale est de transposer l'existant. Aussi, le dispositif devant être versé en deux parts alors qu'aucune prime n'était versée selon un rythme semestriel ou annuel, le Maire souhaite limiter au maximum l'impact du CIA sur le budget. En conséquence, il souhaite proposer à

l'organe délibérant de diminuer légèrement le montant mensuel des primes pour dégager une part CIA qui sera, de fait, d'un montant faible afin de limiter l'impact sur le pouvoir d'achat des agents.

a) Part IFSE

L'autorité territoriale ne souhaite pas instaurer des plafonds selon les groupes de montant d'IFSE. Ainsi, aucun minimum n'est garanti.

1) Plafonds

Dans un souci de maîtrise de la masse salariale, des plafonds d'IFSE sont instaurés par groupe bien en-deçà des plafonds possibles eu égard au principe de parité avec l'Etat afin de transposer au plus proche l'existant tout en gardant une marge de manœuvre de négociation salariale pour les années à venir.

Ainsi, les agents de catégorie C percevront une IFSE, versée mensuellement, d'un montant plafond de :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plancher IFSE (mini)	Plafond IFSE (maxi)	
			Annuel	Annuel	Soit un montant mensuel de
Attachés	Groupe 1	Secrétaire de mairie	0 €	10 200 €	850 €
	Groupe 2	Responsables / Agents experts	0 €	9 000 €	750 €
Rédacteurs	Groupe 1	Responsables	0 €	8 400 €	700 €
	Groupe 2	Adjoint au responsable	0 €	7 200 €	600 €
Agents de maîtrise	Groupe 1	Responsables	0 €	7 200 €	600 €
	Groupe 2	Adjoint au responsable	0 €	6 000 €	500 €
	Groupe 3	Agents spécialisés	0 €	4 800 €	400 €
Adjoint administratifs	Groupe 1	Encadrants / Agents spécialisés	0 €	6 000 €	500 €
Adjoint techniques	Groupe 2	Agents qualifiés ou d'exécution avec beaucoup de sujétions	0 €	4 800 €	400 €
ATSEM	Groupe 3	Agents d'exécution avec peu de sujétions	0 €	3 600 €	300 €

Le plafond IFSE du groupe 1 des adjoints administratifs, techniques et ATSEM est en rouge car l'un des agents (comptabilité / payes) bénéficie d'un régime actuellement d'un régime indemnitaire supérieur au plafond instauré pour son groupes de fonctions. Ainsi, deux possibilités existent : soit revaloriser le plafond du groupe dans la limite du plafond de l'Etat, soit utiliser la clause de conservation exceptionnelle prévue par l'article 88 de la loi n°84-53. Ainsi, seul cet agent, à titre individuel et personnel, pourra bénéficier de ce montant de régime indemnitaire pour cet emploi. En revanche, en cas de changement de groupe de fonctions, ce montant ne sera pas acquis. De même, le futur agent sur ce poste ne pourra bénéficier du RIFSEEP que dans la limite du plafond instauré par l'organe délibérant.

Le choix retenu ici est d'utiliser le cas de conservation exceptionnelle.

2) La modulation de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle

A chaque groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois est appliqué un montant plafond de la part IFSE attribuable à chaque agent occupant un emploi de ce groupe. L'autorité territoriale détermine, au sein de cette fourchette préalablement fixée, le montant perçu individuellement. Ainsi, deux agents occupant les mêmes fonctions peuvent percevoir des montants de leur part IFSE distincts, eu égard à leur expérience professionnelle.

Il convient donc de déterminer les critères qui permettront la prise en compte de cette expérience professionnelle. Dans notre cas, l'autorité territoriale ne souhaite valoriser que les compétences acquises dans le public d'une part et la connaissance de l'environnement territorial d'autre part.

En conséquence, seront ainsi pris en compte :

- la mobilité au sein de la fonction publique (poste et employeur)
- le nombre d'années passées sur un poste comparable dans le secteur public ;
- l'expertise mobilisée dans le poste et mobilisée précédemment (public) ;

- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel.

3) Définition des modalités d'attribution de l'IFSE

L'autorité territoriale souhaite impacter la part IFSE, liée aux fonctions, en cas de maladie, car l'agent ne réalise effectivement pas ses missions. Aussi, afin également de lutter contre les petits arrêts désorganisant le service :

- en cas de congé de maladie ordinaire, l'I.F.S.E. est maintenue pendant les 30 premiers jours de maladie ordinaire sur l'année civile, jour de carence inclus, puis est supprimée à raison de 1/30^{ème} à compter du 31^{ème} jour de maladie ordinaire et/ou du 4^{ème} arrêt de travail initial.
- en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement,
- en cas d'autorisation spéciale d'absence, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement.

Conformément au décret n°2010-997, aucun maintien du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée n'est possible.

Exception pour le congé maternité : le régime indemnitaire est maintenu pour une garantie évidente de non-discrimination.

b) **Part CIA**

Tout agent étant susceptible de percevoir de 0 % à 100 % du plafond du CIA attribué à son groupe de fonctions du fait de sa manière de servir et de son engagement professionnel, il est important de déterminer ce montant plafond selon la volonté politique en matière de masse salariale dans un contexte budgétairement contraint.

Choix de baisser le montant mensuel de l'IAT pour dégager une part CIA :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafond annuel CIA (maxi)
Attachés	Groupe 1	Secrétaire de mairie	600 €
	Groupe 2	Responsables / Agents experts	600 €
Rédacteurs	Groupe 1	Responsables	450 €
	Groupe 2	Adjoints au responsable	450 €
Agents de maîtrise	Groupe 1	Responsables	300 €
	Groupe 2	Adjoints au responsable	300 €
	Groupe 3	Agents spécialisés	300 €
Adjoints administratifs Adjoints techniques ATSEM	Groupe 1	Encadrants / Agents spécialisés	300 €
	Groupe 2	Agents qualifiés ou d'exécution avec beaucoup de sujétions	300 €
	Groupe 3	Agents d'exécution avec peu de sujétions	300 €

1) Définition des modalités d'attribution du CIA

La part CIA pourra être attribuée aux agents relevant des cadres d'emplois précités, dans la limite des plafonds instaurés selon le groupe de fonctions d'appartenance, après évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur décision de l'autorité territoriale.

Les entretiens professionnels se déroulant en début d'année, sur les mois de janvier et février, l'autorité territoriale définira les montants individuels au mois de mars de chaque année. Le versement s'effectuera au mois de juin.

L'autorité territoriale souhaite impacter la part IFSE, liée aux fonctions, en cas de maladie, car l'agent ne réalise effectivement pas ces missions. En revanche, elle considère qu'un agent malade pendant l'année peut en parallèle avoir une très bonne manière de servir et un engagement professionnel certain. En conséquence, le choix fait ici est de ne pas indexer le CIA sur les jours d'absence. Toutefois, la manière de servir s'évaluant lors de la réalisation effective des missions, le CIA ne sera pas versé en cas d'absence supérieure à 10 mois du fait de l'impossibilité d'évaluer l'année écoulée.

2) Modalités de prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Le compte-rendu d'entretien professionnel est un élément fondamental pour définir le montant de CIA attribué individuellement. Pour autant, il ne peut à lui seul définir l'engagement professionnel. Il convient donc de préciser les modalités de prise en compte autres que cet entretien.

Ainsi, l'autorité territoriale appréciera également d'une part la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public et, d'autre part, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste.

3) Cas spécifique : la mobilité externe

En cas de mutation ou de placement dans une position autre que la position d'activité à l'exception du détachement au sein de la même collectivité, il est proposé à l'organe délibérant que l'autorité territoriale détermine le montant au vu de l'appréciation de l'engagement professionnel de l'intéressé et en proratisant le montant de CIA au temps de présence effectif.

Ainsi, en cas de mobilité :

- Arrivée dans la collectivité : L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un minimum de 6 mois de présence et d'un compte rendu d'entretien de l'année de référence au sein de la collectivité d'accueil. L'attribution s'effectuera au prorata temporis de présence dans l'année dans la limite des conditions de modulation.
- Départ de la collectivité : le CIA ne sera versé qu'aux agents présents lors du versement de cette part et justifiant ainsi de 6 mois de présence sur l'année de versement.

c) Synthèse des plafonds RIFSEEP

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	RIFSEEP			Enveloppe globale (plafond IFSE + plafond CIA)
			Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA	% du CIA sur l'enveloppe globale	
Attachés	Groupe 1	Secrétaire de mairie	10 200 €	600 €	5,56%	10 800 €
	Groupe 2	Responsables / Agents experts	9 000 €	600 €	6,25%	9 600 €
Rédacteurs	Groupe 1	Responsables	8 400 €	450 €	5,08%	8 850 €
	Groupe 2	Adjoints au responsable	7 200 €	450 €	5,88%	7 650 €
Agents de maîtrise	Groupe 1	Responsables	7 200 €	300 €	4,00%	7 500 €
	Groupe 2	Adjoints au responsable	6 000 €	300 €	4,76%	6 300 €
	Groupe 3	Agents spécialisés	4 800 €	300 €	5,88%	5 100 €
Adjoints administratifs	Groupe 1	Encadrants / Agents spécialisés	6 000 €	300 €	4,76%	6 300 €
Adjoints techniques	Groupe 2	Agents qualifiés ou d'exécution avec beaucoup de sujétions	4 800 €	300 €	5,88%	5 100 €
ATSEM	Groupe 3	Agents d'exécution avec peu de sujétions	3 600 €	300 €	7,69%	3 900 €

F. Détermination des montants octroyés individuellement

Le dispositif mis en place consiste en la transposition de l'existant tout en créant la part CIA, ayant pour effet de diminuer le montant mensuel des primes. Pour autant, un agent bénéficie d'un régime indemnitaire supérieur au plafond instauré pour son groupe nécessitant de prévoir dans la délibération un cas de conservation exceptionnelle.

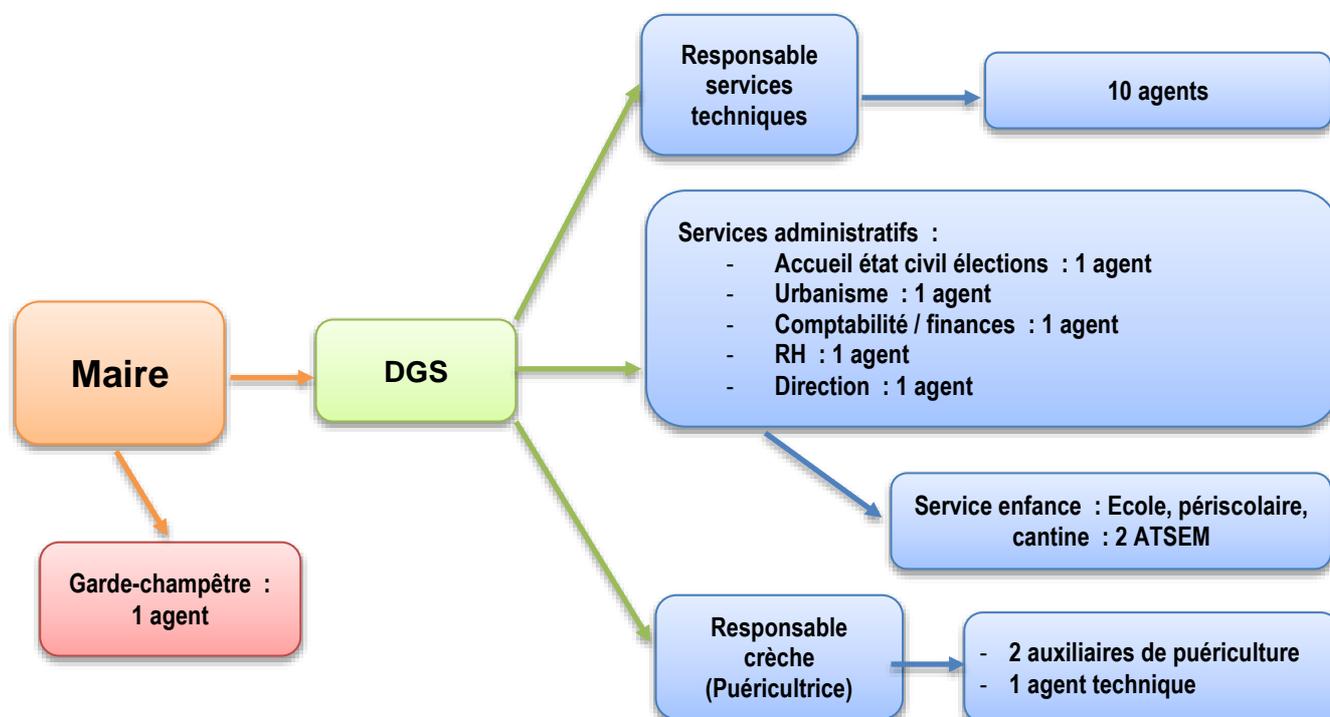
Afin d'étudier la cohérence du dispositif par rapport au régime indemnitaire antérieur et la cohérence avec le projet politique, il convient de compléter le tableau établi dans la phase diagnostic de la façon suivante par exemple :

Poste	Tps de travail (%)	Montant primes / mois	Montant des primes annuelles	Total des primes sur l'année (1)	Cat.	Gr.	RIFSEEP (en ETP)				Varia. du RI (en ETP) :	Plafonds instaurés par délibération / groupe			% octroyé par rapport au plafond d du groupe	Proratisation selon le temps de travail			
							IFSE / an	IFSE / mois	CIA	Total IFSE + CIA (2)		(2) - (1)	IFSE	CIA		Total IFSE + CIA	IFSE / mois	IFSE / an	CIA
Secrétaire de mairie	100%	690 €	0 €	8 280 €	A	1	8000	667	300	8300	20 €	10200	600	10800	77%	667 €	8000 €	300 €	8300 €
Accueil / Poste	100%	385 €	0 €	4 620 €	C	2	4500	375	150	4650	30 €	4800	300	5100	91%	375 €	4500 €	150 €	4650 €
Voirie	100%	510 €	0 €	6 120 €	C	1	6000	500	200	6200	80 €	6000	300	6300	98%	500 €	6000 €	200 €	6200 €
Espaces verts	100%	510 €	0 €	6 120 €	C	1	6000	500	200	6200	80 €	6000	300	6300	98%	500 €	6000 €	200 €	6200 €
Voirie	100%	385 €	0 €	4 620 €	C	2	4500	375	150	4650	30 €	4800	300	5100	91%	375 €	4500 €	150 €	4650 €
Compta / paye	100%	570 €	0 €	6 840 €	C	1	6000	500	200	6200	-640 €	6000	300	6300	98%	500 €	6000 €	200 €	6200 €
Tourisme	70%	270 €	0 €	3 240 €	C	2	4500	375	150	4650	21 €	4800	300	5100	91%	263 €	3150 €	150 €	3300 €
Entretien	86%	290 €	0 €	3 480 €	C	2	4500	375	150	4650	590 €	4800	300	5100	91%	321 €	3857 €	150 €	4007 €
Restauration	86%	300 €	0 €	3 600 €	C	2	4500	375	150	4650	450 €	4800	300	5100	91%	321 €	3857 €	150 €	4007 €
Espaces verts	86%	330 €	0 €	3 960 €	C	2	4500	375	150	4650	30 €	4800	300	5100	91%	321 €	3857 €	150 €	4007 €
ATSEM	86%	430 €	0 €	5 160 €	C	1	6000	500	200	6200	180 €	6000	300	6300	98%	429 €	5143 €	200 €	5343 €

Cas de conservation exceptionnelle pour cet agent qui bénéficiera de 640 € supplémentaires pour maintenir son régime indemnitaire antérieur.

4. Cas n°4 : 24 agents

A. Organigramme de la collectivité



B. Description synthétique de l'organisation de la collectivité (historique de la collectivité et spécificités de certains agents)

Cette commune de 1500 habitants bénéficie, du fait de sa forte activité touristique, d'un surclassement dans la strate de 5000 à 10000 habitants, raison pour laquelle un agent a pu être détaché sur l'emploi fonctionnel de direction générale des services.

De par les spécificités géographiques et les contraintes saisonnières, les services techniques représentent environ la moitié des agents. La commune fait également appel à des contrats saisonniers pour renforcer les équipes chaque année à la même période.

C. Diagnostic de l'existant

Les primes dans cette collectivité varient selon les cadres d'emplois :

- Ingénieur territorial (grade d'origine du DGS) :
 - o indemnité spécifique de service (ISS)
 - o prime de service et de rendement (PSR)
- Puéricultrice :
 - o indemnité de sujétions spéciales
 - o prime d'encadrement
 - o prime de service
 - o prime spécifique
- Technicien :
 - o indemnité spécifique de service (ISS)
 - o prime de service et de rendement (PSR)
 - o indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- Rédacteur :
 - o indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP)
 - o indemnité d'administration et de technicité (IAT)
 - o indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

- indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS)
- Adjoints techniques :
 - indemnité d'administration et de technicité (IAT)
 - indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP)
 - indemnité de régisseur d'avances et de recettes
- ATSEM :
 - indemnité d'administration et de technicité (IAT)
 - indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHST)
- Auxiliaires de puériculture :
 - indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHST)
 - indemnité de sujétions spéciales
 - prime de service
- Adjoint administratif :
 - indemnité d'administration et de technicité (IAT)
 - indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP)

Le versement de ces primes est mensuel. Aucune prime n'a un rythme de versement distinct. En outre, une prime de fin d'année, instaurée avant le 26 janvier 1984, est maintenue au titre de l'article 111. N'ayant jamais été modifiée et le montant n'ayant jamais évolué, cette prime est légale et sera donc maintenue en sus du RIFSEEP.

Le régime indemnitaire suit le traitement en cas de maladie. Toutefois, l'autorité territoriale souhaite lutter contre les petits arrêts maladie répétés et ne pas maintenir le régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement.

Enfin, il convient de noter que certains cadres d'emplois présents dans le tableau des effectifs sont exclus à ce jour du RIFSEEP. En effet, les arrêtés ministériels relatifs aux ingénieurs et techniciens sont attendus en 2018 et les puéricultrices et gardes-champêtres sont exclus du dispositif. Un réexamen de leur situation est prévu fin 2019. En conséquence, l'autorité territoriale souhaite garder une cohérence dans le régime indemnitaire octroyé aux agents. Certains ne pouvant pas être revalorisés de par les dispositions réglementaires en vigueur, le choix fait ici est de transposer l'existant sans augmenter la masse salariale.

D. Répartition dans les groupes des différents postes (les plafonds sont ceux de l'Etat)

Bien que n'ayant aucun agent dans les cadres d'emplois de rédacteur et d'agent de maîtrise actuellement, le Maire souhaite prévoir le RIFSEEP pour ces cadres d'emplois en vue d'éventuelles promotions (promotion interne ou concours).

a) Propositions de caractéristiques

Pour la comparaison des postes et pour la répartition dans les groupes de fonctions, il convient de définir des caractéristiques pertinentes.

Aussi, quelle que soit la catégorie hiérarchique des agents, les caractéristiques spécifiques proposées par critère réglementaire sont les suivantes :

- Critère 1 : niveau hiérarchique ; niveau de coordination ; encadrement ; nombre d'agents encadrés ; aide à la décision ; degré d'autonomie ; responsabilité financière et juridique ; sensibilité des missions ;
- Critère 2 : niveau d'expertise ; rareté de l'expertise ; expertise d'outils métiers ; expertise nécessitant une actualisation régulière ; niveau de technicité ; polyvalence des missions ; habilitation, qualification ou diplôme requis ; transversalité des missions ;
- Critère 3 : pics d'activité ; disponibilité nécessaire ; pénibilité des activités ; responsabilité pour la sécurité d'autrui ; valeur du matériel utilisé ; tension intellectuelle, mentale et nerveuse ; relations internes, externes et typologie des interlocuteurs ; environnement de travail (nuit, intempéries, etc.) ; travail de nuit ; travail isolé ; travaux dangereux, insalubres, inconfortables ou salissants ; effort physique.

b) Définition pour chaque groupe

Eu égard au nombre d'agents de catégorie C dans la collectivité, il semble nécessaire de créer 3 groupes de fonctions en catégorie C puis seulement 2 groupes en catégorie B. Les cadres d'emplois relevant de la catégorie A sont certes exclus du RIFSEEP à ce jour. Toutefois, la direction générale

souhaite préparer le dispositif dans une cohérence globale. Aussi, les cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens sont inclus dans le projet à soumettre à l'autorité territoriale puis au comité technique.

Bien que toutes les caractéristiques ne soient pas regardées selon les cadres d'emplois, des définitions communes aux différents cadres d'emplois de même catégorie permettent de faciliter la répartition des emplois selon leur nature.

1) Définitions proposées pour la catégorie C :

Groupe 1 : Emplois de responsable de service ou d'équipe d'un domaine déterminé, impliquant de la coordination et de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises, et impliquant des relations avec les différents partenaires.

Ou emplois pouvant relever du groupe 2 mais ayant un niveau très important de sujétions spécifiques et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.

Groupe 2 : Emplois nécessitant une technicité élevée et une autonomie relative, sans encadrement mais pouvant être référent métier, nécessitant de l'expertise d'outils métiers et ayant un niveau important de sujétions.

Ou emplois pouvant relever du groupe 3 mais ayant un niveau très important de sujétions spécifiques et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.

Groupe 3 : Emplois impliquant la responsabilité d'une mission mobilisant une technicité de premier niveau, sans encadrement, nécessitant une faible autonomie et ayant un niveau relatif de sujétions.

2) Définitions proposées pour la catégorie B :

Groupe 1 : Emplois de responsable de service, impliquant de la coordination et de l'encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.

Ou emplois pouvant relever du groupe 2 mais ayant la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.

Groupe 2 : Emplois à responsabilité, sans encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.

3) Définitions proposées pour la catégorie A :

Groupe 1 : Emplois de responsable de service ou direction, impliquant de la coordination et de l'encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.

Groupe 2 : Emplois à responsabilité, avec encadrement ou expertise très spécifique et sensible, impliquant des relations avec les élus et les différents partenaires.

c) Constitution des groupes de fonctions

Afin de répartir au sein des groupes de fonctions, il convient de comparer les postes pour les regrouper dans une typologie similaire selon leur niveau d'exécution et assurer ainsi la cohérence du dispositif.

1) Typologie des emplois

Un *emploi-type* est une construction méthodologique désignant un ensemble de postes concrets qui présentent des proximités suffisantes, en termes de contenus d'activités, de niveau de compétences, de technicité ou encore de par leur finalité pour être étudiés et traités de façon globale. En conséquence, la notion *d'emploi-type* élargit la notion de poste qui désigne quant à elle une situation de travail spécifique définit dans le temps et l'espace et qui se caractérise par un ensemble de missions définies.

Sur les 24 emplois présents dans la collectivité, certains sont d'un niveau exécution, d'autres d'un niveau intermédiaire et quelques-uns d'un niveau expert ou à responsabilité, voire d'aide à la décision. Ils seront répartis selon les emplois-types suivants :

- directeur ;
- responsable ;
- chef d'équipe / agents experts ;
- adjoint au responsable ;
- agents spécialisés ;
- agents qualifiés.

2) Répartition des emplois par typologie

Nom	Grade	Fonction	Typologie d'emploi
Agent 1	Ingénieur	DGS	Directeur
Agent 2	Puéricultrice	Directrice de crèche	<i>Exclu du dispositif RIFSEEP</i>
Agent 3	Technicien ppal 1ère classe	Responsable des services techniques	Responsable de service
Agent 4	Agent de maîtrise principal	Adjoint RST	Adjoint au responsable
Agent 5	Adjoint technique ppal de 1ère cl	travaux / voirie	Chef d'équipe / Agent expert
Agent 6	Adjoint technique ppal de 2ème cl	travaux / voirie	Agent qualifié
Agent 7	Adjoint technique ppal de 2ème cl	élagueur	Chef d'équipe / Agent expert
Agent 8	Adjoint technique ppal de 2ème cl	tourisme / festivités	Agent qualifié
Agent 9	Adjoint technique	espaces verts	Agent spécialisé
Agent 10	Adjoint technique	travaux / voirie	Agent qualifié
Agent 11	Adjoint technique	espaces verts	Agent qualifié
Agent 12	Adjoint technique	entretien	Agent qualifié
Agent 13	Adjoint technique	entretien	Agent qualifié
Agent 14	Adjoint technique	Entretien écoles	Agent qualifié
Agent 15	ATSEM	ATSEM (référente)	Agent spécialisé
Agent 16	ATSEM	ATSEM	Agent qualifié
Agent 17	Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture	<i>Exclu du dispositif RIFSEEP</i>
Agent 18	Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture	<i>Exclu du dispositif RIFSEEP</i>
Agent 19	Rédacteur	Compta / Finances	Agent spécialisé
Agent 20	Adjoint administratif ppal de 1ère cl	RH	Agent spécialisé
Agent 21	Adjoint administratif ppal de 2ème cl	Urbanisme	Chef d'équipe / Agent expert
Agent 22	Adjoint administratif	Direction agence postale élections	Agent qualifié
Agent 23	Adjoint administratif	Accueil état civil élections	Agent qualifié
Agent 24	Garde champêtre	Garde-champêtre	<i>Exclu du dispositif RIFSEEP</i>

Compte tenu de la parution imminente des arrêtés relatifs aux corps de référence des techniciens territoriaux et ingénieurs territoriaux, la direction générale souhaite que la réflexion soit globale en projetant les montants plafonds de cadres d'emplois de la même catégorie hiérarchique (pour les ingénieurs, plafond des attachés ; pour les techniciens, plafond des rédacteurs).

3) Etat des lieux du régime indemnitaire actuel

Typologie d'emploi	Catégorie	Cadre d'emplois	Nb agents	Montant moyen mensuel en ETP	Montant moyen annuel en ETP
Direction	A	Ingénieur	1	1 500 €	18 000 €
Responsable	B	Technicien	1	1 000 €	12 000 €
Agent spécialisé	B	Rédacteur	1	500 €	6 000 €
Adjoint au responsable	C	Agent de maîtrise	1	667 €	8 000 €
Chef d'équipe / Agent expert	C	Adjoint administratif	1	417 €	5 000 €
Chef d'équipe / Agent expert	C	Adjoint technique	2	542 €	6 500 €
Agent spécialisé	C	Adjoint administratif	1	250 €	3 000 €
Agent spécialisé	C	Adjoint technique	1	667 €	8 000 €
Agent spécialisé	C	ATSEM	1	100 €	1 200 €
Agent qualifié	C	Adjoint administratif	3	250 €	3 000 €
Agent qualifié	C	Adjoint technique	6	375 €	4 500 €
Agent qualifié	C	ATSEM	1	100 €	1 200 €

4) Répartition des emplois au sein des groupes de fonctions

Certains de ces emplois-type pourront être réunis, en ce qui concerne le RIFSEEP, dans le même groupe de fonctions eu égard aux caractéristiques spécifiques préalablement définies et représentant les points de vigilance de la collectivité.

Cat	Fonctions	Critères	Gr.	
A	Directeur	- niveau hiérarchique ; - niveau de coordination ;	- aide à la décision, conseil aux élus ; - degré d'autonomie ;	G1
	Responsable de service	- niveau d'encadrement ; - risque juridique ;	- niveau de technicité.	G2
B	Responsable de service et Adjoint au responsable	- encadrement ; - sensibilité des missions ; - degré d'autonomie ;	- expertise nécessitant une actualisation régulière ; - polyvalence ;	G1
	Agent spécialisé	- niveau de technicité ; - expertise d'outils métiers ;	- qualifications nécessaires ; - pics d'activité, disponibilité.	G2
C	Adjoint au responsable / Chef d'équipe / Agent expert	- encadrement ; - sensibilité des missions ; - degré d'autonomie ;	- expertise nécessitant une actualisation régulière ; - polyvalence ;	G1
	Agent spécialisé	- niveau de technicité ;	- qualifications nécessaires ;	G2
	Agent qualifié	- expertise d'outils métiers ;	- pénibilité, disponibilité, pics d'activité.	G3

E. RIFSEEP : définition des plafonds et des conditions de modulation

L'autorité territoriale souhaite limiter le nombre de délibérations relatives au RIFSEEP. En conséquence, elle souhaite que le projet tienne compte des progressions statutaires possibles de ses agents avec une projection d'évolution des catégories. Par exemple, des rédacteurs promus au cadre d'emplois des attachés territoriaux. La prévision de ces cadres d'emplois ne vaut pas modification du tableau des effectifs et n'engage en rien la collectivité à recruter des attachés territoriaux à court terme.

Elle ne souhaite pas instaurer des planchers selon les groupes de montant d'IFSE. Ainsi, aucun minimum n'est garanti. En outre, le choix fait par l'autorité territoriale est de transposer l'existant tout en gardant une marge de manœuvre d'évolution salariale pour les années à venir.

Aussi, le dispositif devant être versé en deux parts alors qu'aucune prime n'était versée selon un rythme semestriel ou annuel, le Maire souhaite limiter au maximum l'impact du CIA sur le budget. En conséquence, il souhaite proposer à l'organe délibérant de verser la part CIA mensuellement, sur le même rythme que l'IFSE afin de transposer au minimum l'existant mensuel pour chaque agent. La première année est la juste transposition des montants mensuels perçus jusqu'à lors. En revanche, à compter de l'année suivante, le montant mensuel dédié au CIA pourra être revu au vu de la valeur professionnelle de chacun.

Par ailleurs, dans un souci de maîtrise de la masse salariale, des plafonds d'IFSE sont instaurés par groupe bien en-deçà des plafonds possibles eu égard au principe de parité avec l'Etat afin de transposer au plus proche l'existant tout en gardant une marge de manœuvre de négociation salariale pour les années à venir.

En outre, eu égard aux nécessités de service, certains agents sont logés. De ce fait, des plafonds spécifiques pour ces agents doivent être instaurés conformément aux dispositions réglementaires.

Enfin, tout agent public de la commune est potentiellement bénéficiaire du RIFSEEP.

a) Part IFSE

L'autorité territoriale ne souhaite pas instaurer des planchers selon les groupes de montant d'IFSE. Ainsi, aucun minimum n'est garanti selon l'évolution dans les années ultérieures. Par ailleurs, dans un souci de maîtrise de la masse salariale, des plafonds d'IFSE sont instaurés par groupe bien en-deçà des plafonds possibles eu égard au principe de parité avec l'Etat.

1) Plafonds

Ainsi, les agents de catégorie C percevront une IFSE, versée mensuellement, d'un montant plafond de :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafond annuel IFSE (maxi)	Plafond annuel IFSE logé
Ingénieurs - Attachés	Groupe 1	Direction	23 000 €	/
	Groupe 2	Responsable	15 000 €	/
Techniciens - Rédacteurs	Groupe 1	Responsable	15 000 €	/
	Groupe 2	Agent spécialisé	11 000 €	/

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafond annuel IFSE (maxi)	Plafond annuel IFSE logé
Agents de maîtrise Adjoints techniques Adjoints administratifs ATSEM	Groupe 1	Adjoint au responsable - Chef d'équipe - Agent expert	11 600 €	6 000 €
	Groupe 2	Agent spécialisé	9 000 €	5 000 €
	Groupe 3	Agent qualifié	6 000 €	4 000 €

2) La modulation de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle

A chaque groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois est appliqué un montant plafond de la part IFSE attribuable à chaque agent occupant un emploi de ce groupe. L'autorité territoriale détermine, au sein de cette fourchette préalablement fixée, le montant perçu individuellement. Ainsi, deux agents occupant les mêmes fonctions peuvent percevoir des montants de leur part IFSE distincts, eu égard à leur expérience professionnelle. Il convient donc de déterminer les critères qui permettront la prise en compte de cette expérience professionnelle.

Dans notre cas, l'autorité territoriale souhaite valoriser les compétences acquises dans l'ensemble de la carrière de l'agent, tout secteur confondu, mais également la capacité à transmettre son savoir et la connaissance de l'environnement territorial.

En conséquence, seront ainsi pris en compte :

- le nombre d'années passées sur un poste comparable ;
- l'expertise mobilisée dans le poste et mobilisée précédemment (public / privé) ;
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel ;
- la rareté de la technicité ou de l'expertise ;
- la nécessaire adaptation de l'expertise ;
- le degré de maîtrise d'un outil métier ;
- le diplôme ou la qualification spécifique de l'agent ;
- les formations suivies pour améliorer les compétences ;
- la capacité à transférer son savoir.

3) Définition des modalités d'attribution de l'IFSE

L'autorité territoriale souhaite impacter la part IFSE, liée aux fonctions, en cas de maladie, car l'agent ne réalise effectivement pas ses missions. En outre, lors du diagnostic, elle a identifié que la majorité des arrêts était de très courte durée (3 jours ou moins) et concernait une minorité d'agents (3). Aussi, afin également de lutter contre les petits arrêts désorganisant le service tout en prenant en compte les accidents de la vie possible, il est proposé :

- en cas de congé de maladie ordinaire, l'I.F.S.E. est supprimée à raison de 1/30^{ème} à compter du 3^{ème} arrêt de travail et/ou à compter du 46^{ème} jour de maladie ordinaire, jour(s) de carence inclus ;
- en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service et autorisations spéciales d'absence, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement.

Exception pour le congé maternité : le régime indemnitaire est maintenu pour une garantie évidente de non-discrimination. Par ailleurs, conformément au décret n°2010-997, aucun maintien du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée n'est possible.

b) **Part CIA**

Tout agent étant susceptible de percevoir de 0 % à 100 % du plafond du CIA attribué à son groupe de fonctions du fait de sa manière de servir et de son engagement professionnel, il est important de déterminer ce montant plafond selon la volonté politique en matière de masse salariale dans un contexte budgétairement contraint.

Choix d'instaurer un montant identique pour tous les agents de la collectivité :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafond annuel CIA (maxi)	Plafond annuel CIA logé
Ingénieurs Attachés	Groupe 1	Direction	1 000 €	/
	Groupe 2	Responsable	1 000 €	/
Techniciens Rédacteurs	Groupe 1	Responsable	1 000 €	/
	Groupe 2	Agent spécialisé	1 000 €	/
Agents de maîtrise Adjoints techniques	Groupe 1	Adjoint au responsable - Chef d'équipe - Agent expert	1 000 €	1 000 €

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafond annuel CIA (maxi)	Plafond annuel CIA logé
Adjoints administratifs ATSEM	Groupe 2	Agent spécialisé	1 000 €	1 000 €
	Groupe 3	Agent qualifié	1 000 €	1 000 €

1) Définition des modalités d'attribution du CIA

La part CIA pourra être attribuée aux agents relevant des cadres d'emplois précités, dans la limite des plafonds instaurés selon le groupe de fonctions d'appartenance, après évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur décision de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale souhaite impacter la part IFSE, liée aux fonctions, en cas de maladie, car l'agent ne réalise effectivement pas ces missions. En revanche, elle considère qu'un agent malade pendant l'année peut en parallèle avoir une très bonne manière de servir et un engagement professionnel certain. En conséquence, le choix fait ici est de ne pas indexer le CIA sur les jours d'absence. Toutefois, la manière de servir s'évaluant lors de la réalisation effective des missions, le CIA sera versé dans la limite de 50 % en cas d'absence supérieure à 7 mois (impossibilité matérielle d'atteindre tous les objectifs) et supprimé en cas d'absence supérieure à 9 mois (impossibilité d'évaluer l'année écoulée).

2) Modalités de prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Le compte-rendu d'entretien professionnel est un élément fondamental pour définir le montant de CIA attribué individuellement. Pour autant, il ne peut à lui seul définir l'engagement professionnel. Il convient donc de préciser les modalités de prise en compte autres que cet entretien. Ainsi, l'autorité territoriale appréciera également d'une part la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public et, d'autre part, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste.

3) Cas spécifique : la mobilité externe

En cas de mutation ou de placement dans une position autre que la position d'activité à l'exception du détachement au sein de la même collectivité, il est proposé à l'organe délibérant que l'autorité territoriale détermine le montant au vu de l'appréciation de l'engagement professionnel de l'intéressé et en proratisant le montant de CIA au temps de présence effectif. Ainsi, en cas de mobilité :

- Arrivée dans la collectivité : L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un minimum de 6 mois de présence et d'un compte rendu d'entretien de l'année de référence au sein de la collectivité d'accueil. L'attribution s'effectuera au prorata temporis de présence dans l'année dans la limite des conditions de modulation.
- Départ de la collectivité : le CIA ne sera versé qu'aux agents présents lors du versement de cette part et justifiant ainsi de 6 mois de présence sur l'année de versement.

c) Synthèse des plafonds RIFSEEP

Cadre d'emplois	Gr.	Fonctions	RIFSEEP			Enveloppe globale (plafond IFSE + plafond CIA)	RIFSEEP agents logés	
			Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA	% du CIA sur envel. globale		Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Ingénieurs Attachés	G1	Direction	23000 €	1000 €	4%	24 000 €	/	/
	G2	Responsable	15000 €	1000 €	6%	16 000 €	/	/
Techniciens Rédacteurs	G1	Responsable	15000 €	1000 €	6%	16 000 €	/	/
	G2	Agent spécialisé	11000 €	1000 €	8%	12 000 €	/	/
Agents de maîtrise Adj. Techniques Adj. Administratifs ATSEM	G1	Responsable adjoint Chef d'équipe Agent expert	11600 €	1000 €	8%	12 600 €	6000€	1000€
	G2	Agent spécialisé	9 000 €	1000 €	10%	10 000 €	5 000 €	1 000 €
	G3	Agent qualifié	6 000 €	1000 €	14%	7 000 €	4 000 €	1 000 €

F. Détermination des montants octroyés individuellement

Le dispositif mis en place consiste en la transposition de l'existant tout en créant la part CIA. Le choix fait est de transposer l'existant et de verser le CIA mensuellement pour ne pas impacter la rémunération mensuelle des agents. Ainsi, une répartition en deux parts (IFSE et CIA) du total mensuel des primes est réalisée. L'autorité territoriale souhaite que le montant de la part liée à la manière de servir soit identique quelle que soit la catégorie hiérarchique des agents. Elle a pour autant bien conscience que, du fait de cette manière de servir, le montant du CIA peut être amené dans les années ultérieures à baisser et que l'impact selon le niveau de rémunération diffère entre les agents.

Ainsi, les primes actuelles sont additionnées puis réparties en deux parts comme suit :

$$TOTAL \text{ des primes octroyées} - 1000 \text{ € attribués à la part CIA} = \text{part IFSE}$$

G. Bilan comparatif

Afin d'étudier la cohérence du dispositif par rapport au régime indemnitaire antérieur et la cohérence avec le projet politique, il convient de compléter le tableau établi dans la phase diagnostic de la façon suivante par exemple :

Cat.	Cadre d'emplois	Groupe	Typologie d'emploi	Nb agents	Ancien RI	RIFSEEP						% octroyé par rapport au plafond du groupe
					Montant moyen annuel en ETP	Plafond annuel IFSE	Plafond IFSE logé	Plafond annuel CIA	% enveloppe globale	TOTAL RIFSEEP	TOTAL RIFSEEP logé	
A	Ingénieur et attaché	Groupe 1	Direction	1	18 000 €	23000 €	/	1 000 €	4%	24 000 €	/	75%
		Groupe 2	Responsable	0	0 €	15000 €	/	1 000 €	6%	16 000 €	/	0%
B	Technicien et rédacteur	Groupe 1	Responsable	1	12 000 €	15000 €	/	1 000 €	6%	16 000 €	/	75%
		Groupe 2	Agent spécialisé	1	6 000 €	11000 €	/	1 000 €	8%	12 000 €	/	50%
C	Agent de maîtrise Adjoint technique Adjoint administratif ATSEM	Groupe 1	Adjoint au responsable	1	8 000 €	11600 €	6 000 €	1 000 €	8%	12 600 €	7 000 €	63%
			Chef d'équipe	2	6 500 €							52%
			Agent expert	1	5 000 €							40%
		Groupe 2	Agent spécialisé	1	8 000 €	9000 €	5 000 €	1 000 €	10%	10 000 €	6 000 €	80%
				1	3 000 €							30%
				1	1 200 €							12%
		Groupe 3	Agent qualifié	3	3 000 €	6000 €	4 000 €	1 000 €	14%	7 000 €	5 000 €	43%
				6	4 500 €							64%
1	1 200 €									17%		

Total : 20 → 20 agents, auxquels il faut rajouter la puéricultrice, les 2 auxiliaires de puériculture et le garde-champêtre, exclus du RIFSEEP, ce qui nous fait bien 24 agents

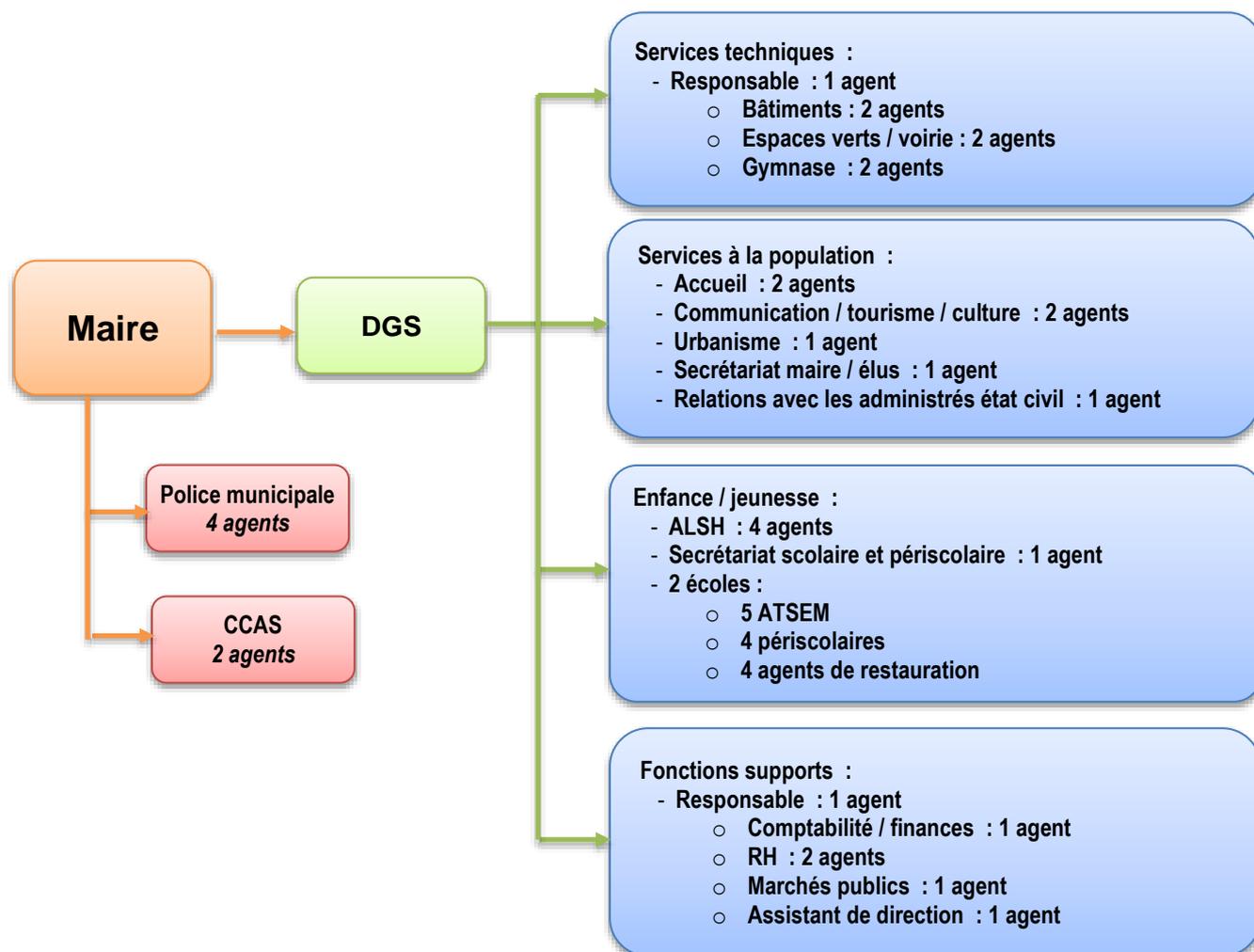
Dans les années à venir, selon l'évolution positive du budget de la collectivité, l'autorité territoriale souhaite pouvoir étudier la possibilité d'augmenter la part IFSE versée mensuellement à chaque agent, se donnant ainsi cinq années pour décaler la part CIA en versement annuel.

Dans le cadre de la procédure réglementaire d'instauration du RIFSEEP, la collectivité ne peut dûment délibérer sur les cadres d'emplois dont les arrêtés sont en attente de parution ; en l'état, les ingénieurs et les techniciens. Néanmoins, le comité technique pourra rendre un avis global sur le dispositif et, sous réserve des plafonds instaurés à l'Etat et de l'interprétation du juge administratif, des délibérations compléteront avec les cadres d'emplois éligibles le dispositif voté sur un seul avis du comité technique.

Enfin, les agents de droit privé ne bénéficieront pas du RIFSEEP. Si ultérieurement ils venaient à être nommés fonctionnaires stagiaires ou recrutés en qualité d'agents contractuels de droit public, ils pourraient alors prétendre au bénéfice de ce régime indemnitaire.

5. Cas n°5 : 45 agents

A. Organigramme de la collectivité



B. Description synthétique de l'organisation de la collectivité (historique de la collectivité et spécificités de certains agents)

Cette commune de 5 200 habitants bénéficie, du fait de sa forte activité touristique, d'un surclassement dans la strate de 10 000 à 20 000 habitants.

C. Diagnostic de l'existant

Les primes dans cette collectivité varient selon les cadres d'emplois :

Nom	Grade	Type prime
Agent 1	Attaché principal	PFR + PR
Agent 2	Chef de service de PM <i>(Exclu du dispositif RIFSEEP)</i>	IHTS + ISMF + IAT
Agent 3	Brigadier-chef principal <i>(Exclu du dispositif RIFSEEP)</i>	IHTS + ISMF + IAT
Agent 4	Brigadier-chef principal <i>(Exclu du dispositif RIFSEEP)</i>	IHTS + ISMF + IAT
Agent 5	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 6	Agent social ppal de 2ème classe	IAT + IEMP
Agent 7	Agent social	IAT + IEMP
Agent 8	Attaché	PFR

Nom	Grade	Type prime
Agent 9	Rédacteur	IEMP + IAT + IFTS
Agent 10	Adjoint administratif ppal de 1ère cl	IAT + IEMP
Agent 11	Adjoint administratif ppal de 2ème cl	IAT + IEMP
Agent 12	Adjoint administratif ppal de 1ère cl	IAT + IEMP
Agent 13	Adjoint administratif	IAT + IEMP
Agent 14	Adjoint administratif ppal de 1ère cl	IAT + IEMP
Agent 15	Adjoint administratif	IAT + IEMP
Agent 16	Adjoint administratif ppal de 2ème cl	IAT + IEMP
Agent 17	Adjoint administratif	IAT + IEMP
Agent 18	Adjoint administratif	IAT + IEMP
Agent 19	Adjoint administratif ppal de 2ème cl	IAT + IEMP
Agent 20	Adjoint administratif	IAT + IEMP
Agent 21	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 22	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 23	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 24	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 25	Agent de maîtrise principal	IAT + IEMP + régie
Agent 26	Adjoint technique ppal de 2ème cl	IAT + IEMP + logement
Agent 27	Educateur des APS	IAT + IEMP
Agent 28	Adjoint d'animation ppal 2ème cl	IAT + IEMP
Agent 29	Adjoint d'animation	IAT + IEMP
Agent 30	Adjoint d'animation	IAT + IEMP
Agent 31	Adjoint d'animation	IAT + IEMP
Agent 32	Adjoint administratif	IAT + IEMP
Agent 33	Adjoint d'animation	IAT + IEMP
Agent 34	Adjoint d'animation	IAT + IEMP
Agent 35	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 36	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 37	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 38	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 39	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 40	Adjoint technique	IAT + IEMP
Agent 41	ATSEM	IAT + IEMP
Agent 42	ATSEM	IAT + IEMP
Agent 43	ATSEM	IAT + IEMP
Agent 44	ATSEM	IAT + IEMP
Agent 45	ATSEM	IAT + IEMP

Le versement de ces primes est mensuel. Aucune prime n'a un rythme de versement distinct. Le montant de l'IAT était modulé eu égard à la manière de servir, bien que les agents ne voyaient que très rarement le montant baissé. En revanche, l'autorité territoriale appréciait jouer sur le cadencement d'avancement d'échelon (mini, intermédiaire, maxi).

A l'heure actuelle, le régime indemnitaire suit le traitement en cas de maladie. Toutefois, en raison d'une problématique liée à l'absentéisme, l'autorité territoriale souhaite modifier en profondeur le dispositif en vigueur.

L'autorité territoriale souhaite augmenter le budget dédié au régime indemnitaire des agents et bénéficier d'un nouvel outil managérial par la mise en œuvre du RIFSEEP et plus spécifiquement de la part CIA, qui compensera notamment la disparition du cadencement de l'avancement d'échelon au choix pour différencier les agents selon leur valeur professionnelle.

Ensuite, il est versé une prime de fin d'année au titre de l'article 111. Toutefois, les montants ont été révisés lors du passage à l'euro pour être plus cohérents. Cette modification a rendu cette prime illégale. L'autorité territoriale souhaite donc profiter de l'instauration du RIFSEEP pour inclure l'enveloppe budgétaire allouée à cette prime dans la part CIA et respecter ainsi les dispositions réglementaires.

Enfin, il convient de noter que certains cadres d'emplois présents dans le tableau des effectifs sont exclus à ce jour du RIFSEEP. En effet, la filière police municipale est exclue du dispositif. Un réexamen de cette situation est prévu fin 2019.

D. Répartition des différents postes dans les groupes

La création de 2 groupes de fonctions en catégorie A et B semble suffisante. En revanche, afin de prendre en considération les missions réalisées par les agents de maîtrise, 4 groupes de fonctions en catégorie C seront constitués.

Les plafonds du cadre d'emplois des agents de maîtrise étant équivalents à ceux du cadre d'emplois des adjoints techniques, il est proposé, par souci de simplicité, de définir, par catégorie, des plafonds communs.

a) Propositions de caractéristiques

Pour la comparaison des postes et pour la répartition dans les groupes de fonctions, il convient de définir des caractéristiques pertinentes. Aussi, quelle que soit la catégorie hiérarchique des agents, les caractéristiques spécifiques proposées par critère réglementaire sont les suivantes :

- Critère 1 : niveau de pilotage ; niveau de coordination ; niveau hiérarchique ; encadrement ; nombre d'agents encadrés ; niveau des agents encadrés ; aide à la décision ; conseil aux élus ; degré d'autonomie ; responsabilité financière et juridique ; sensibilité des missions ;
- Critère 2 : niveau d'expertise ; rareté de l'expertise ; expertise d'outils métiers ; expertise nécessitant une actualisation régulière ; niveau de technicité ; polyvalence des missions ; habilitation, qualification, agrément ou diplôme requis ; transversalité des missions ;
- Critère 3 : pics d'activité ; disponibilité nécessaire ; pénibilité des activités ; responsabilité pour la sécurité d'autrui ; valeur du matériel utilisé ; tension intellectuelle, mentale et nerveuse ; relations internes, externes et typologie des interlocuteurs ; environnement de travail (nuit, intempéries, etc.) ; travail isolé ; travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;

b) Définition pour chaque groupe

Bien que toutes les caractéristiques ne soient pas regardées selon les cadres d'emplois, des définitions communes aux différents cadres d'emplois de même catégorie permettent de faciliter la répartition des emplois selon leur nature.

1) Définitions proposées pour la catégorie C :

- Groupe 1 : Emplois de responsable de service d'un domaine déterminé, impliquant de la coordination et de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises, et impliquant des relations avec les différents partenaires.
Ou emplois pouvant relever du groupe 2 mais ayant un niveau très important de sujétions spécifiques et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.
- Groupe 2 : Emplois à responsabilité de coordination, avec de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.
Ou emplois pouvant relever du groupe 3 mais ayant un niveau très important de sujétions spécifiques et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.
- Groupe 3 : Emplois nécessitant une technicité élevée et une autonomie relative, sans encadrement mais pouvant être référent métier, nécessitant de l'expertise d'outils métiers et ayant un niveau important de sujétions.
Ou emplois pouvant relever du groupe 4 mais ayant un niveau très important de sujétions spécifiques et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.
- Groupe 4 : Emplois impliquant la responsabilité d'une mission mobilisant une technicité de premier niveau, sans encadrement, nécessitant une faible autonomie et ayant un niveau relatif de sujétions.

2) Définitions proposées pour la catégorie B :

- Groupe 1 : Emplois de responsable de service, impliquant de la coordination et de l'encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.
- Groupe 2 : Emplois à responsabilité, sans encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.

3) Définitions proposées pour la catégorie A :

Groupe 1 : Emplois de direction générale, à très forte responsabilité et haut niveau de pilotage, avec un niveau élevé d'aide à la décision des élus, impliquant de mobiliser plusieurs expertises, des relations avec les différents partenaires, ayant un risque juridique élevé et un niveau important de sujétions.

Groupe 2 : Emplois de responsable, avec encadrement, nécessitant de mobiliser plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.

c) **Constitution des groupes de fonctions**

Afin de répartir les emplois au sein des groupes de fonctions, il convient de comparer les postes pour les regrouper dans une typologie similaire selon leur niveau d'exécution et assurer ainsi la cohérence du dispositif.

1) Typologie des emplois

Un *emploi-type* est une construction méthodologique désignant un ensemble de postes concrets qui présentent des proximités suffisantes, en termes de contenus d'activités, de niveau de compétences, de technicité ou encore de par leurs finalités pour être étudiés et traités de façon globale. En conséquence, la notion *d'emploi-type* élargit la notion de poste qui désigne quant à elle une situation de travail spécifique définit dans le temps et l'espace et qui se caractérise par un ensemble de missions définies.

Sur les 45 emplois présents dans la collectivité, certains sont d'un niveau « exécution », d'autres d'un niveau « intermédiaire » et quelques-uns d'un niveau « expert » ou à responsabilité, voire d'aide à la décision. Ils seront répartis selon les emplois-types suivants :

- directeur / directrice ;
- responsable ;
- agent spécialisé / adjoint(e) au responsable ;
- agent qualifié ;
- agent d'exécution.

Certaines sujétions, déjà valorisées, ne seront pas prises en considération lors de la répartition dans les groupes. Par exemple, les sujétions particulières déjà compensées par la NBI ne seront pas prises en compte.

2) Répartition des emplois par typologie

Nom	Grade	fonction	Typologie d'emploi
Agent 1	Attaché principal	DGS	Directeur / directrice
Agent 2	Attaché	Responsable fonctions supports	Responsable
Agent 3	Rédacteur	RH	Responsable
Agent 4	Chef de service de PM	Responsable PM	Exclu RIFSEEP
Agent 5	Educateur des APS	Gymnase	Agent spécialisé
Agent 6	Agent de maîtrise principal	Responsable des services techniques	Responsable
Agent 7	Adjoint administratif	Communication	Agent spécialisé
Agent 8	Adjoint administratif	RH	Agent spécialisé
Agent 9	Adjoint administratif ppal de 1ère cl	Marchés publics	Agent spécialisé
Agent 10	Adjoint administratif ppal de 1ère cl	Compta / Finances	Agent spécialisé
Agent 11	Adjoint administratif ppal de 2ème cl	Urbanisme	Agent spécialisé
Agent 12	Adjoint administratif ppal de 2ème cl	Relations administrés état civil	Agent spécialisé
Agent 13	Adjoint administratif ppal de 2ème cl	Secrétariat maire / élus	Agent spécialisé
Agent 14	Adjoint d'animation ppal 2ème cl	ALSH	Agent spécialisé
Agent 15	Adjoint technique	espaces verts	Adjoint au responsable
Agent 16	Adjoint technique	restauration	Agent spécialisé
Agent 17	Brigadier-chef principal	PM	Exclu RIFSEEP
Agent 18	Brigadier-chef principal	PM	Exclu RIFSEEP
Agent 19	Agent social ppal de 2ème cl	Demandes CCAS	Agent spécialisé
Agent 20	ATSEM	ATSEM (référente)	Agent spécialisé
Agent 21	Adjoint technique ppal de 2ème cl	Gymnase (logé)	Agent spécialisé logé
Agent 22	Adjoint administratif	Assistant de direction	Agent qualifié
Agent 23	Adjoint administratif	Accueil	Agent qualifié

Nom	Grade	fonction	Typologie d'emploi
Agent 24	Adjoint administratif	Accueil	Agent qualifié
Agent 25	Adjoint administratif	tourisme / culture	Agent qualifié
Agent 26	Adjoint administratif	secrétariat scolaire et périscolaire	Agent qualifié
Agent 27	Adjoint d'animation	ALSH	Agent qualifié
Agent 28	Adjoint d'animation	ALSH	Agent qualifié
Agent 29	Adjoint d'animation	ALSH	Agent qualifié
Agent 30	Adjoint d'animation	périscolaire	Agent qualifié
Agent 31	Adjoint d'animation	périscolaire	Agent qualifié
Agent 32	Adjoint technique	restauration	Agent qualifié
Agent 33	Adjoint technique	entretien	Agent qualifié
Agent 34	Adjoint technique	périscolaire	Agent qualifié
Agent 35	Adjoint technique	périscolaire	Agent qualifié
Agent 36	Adjoint technique	restauration	Agent qualifié
Agent 37	Agent social	Accueil CCAS	Agent qualifié
Agent 38	ATSEM	ATSEM	Agent qualifié
Agent 39	ATSEM	ATSEM	Agent qualifié
Agent 40	ATSEM	ATSEM	Agent qualifié
Agent 41	ATSEM	ATSEM	Agent qualifié
Agent 42	Adjoint technique	entretien	Agent d'exécution
Agent 43	Adjoint technique	espaces verts	Agent d'exécution
Agent 44	Adjoint technique	restauration	Agent d'exécution
Agent 45	Adjoint technique	ASVP	Agent d'exécution

3) Etat des lieux du régime indemnitaire actuel

Catégorie	Typologie d'emploi	Cadre d'emplois	Nb d'agents	Montant moyen annuel en ETP	Prime de fin d'année (PFA) (moyenne)
A	Direction	Attachés	1	25 000 €	2 000 €
	Responsable		1	15 000 €	1 500 €
B	Responsable	Rédacteurs	1	10 000 €	1 000 €
	Agent spécialisé	Educateurs des APS	1	8 000 €	900 €
C	Responsable	Agents de maîtrise	1	10 000 €	950 €
	Adjoint au responsable Agent spécialisé	Adjoints administratifs	7	8 000 €	800 €
		Adjoints d'animation	1	8 000 €	700 €
		Adjoints techniques	3	8 000 €	800 €
		Agents sociaux	1	8 000 €	700 €
		ATSEM	1	8 000 €	700 €
	Agent qualifié	Adjoints administratifs	5	6 500 €	650 €
		Adjoints d'animation	5	6 500 €	500 €
		Adjoints techniques	5	6 500 €	600 €
		Agents sociaux	1	6 500 €	550 €
		ATSEM	4	6 500 €	600 €
Agent d'exécution	Adjoints techniques	4	3 600 €	350 €	

Certains de ces emplois-type pourront être réunis, en ce qui concerne le RIFSEEP, dans le même groupe de fonctions eu égard aux caractéristiques spécifiques préalablement définies et représentant les points de vigilance de la collectivité.

4) Répartition des emplois au sein des groupes de fonctions

Cadre d'emplois	Gr	Définition des groupes	Fonctions
Attaché	G1	Emplois de direction générale, à très forte responsabilité et haut niveau de pilotage, avec un niveau élevé d'aide à la décision des élus, impliquant de mobiliser plusieurs expertises, des relations avec les différents partenaires, ayant un risque juridique élevé et un niveau important de sujétions.	DGS
	G2	Emplois de direction, avec encadrement, nécessitant de mobiliser plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Responsable

Cadre d'emplois	Gr	Définition des groupes	Fonctions
Educateur des APS - Rédacteurs	G1	Emplois de responsable de service, impliquant de la coordination et de l'encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Responsable
	G2	Emplois à responsabilité, sans encadrement, nécessitant de mobiliser une ou plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions.	Agent spécialisé
Agents de maîtrise - Adjoints administratifs - Adjoints techniques - Agents sociaux - Adjoints d'animation - ATSEM	G1	Emplois de responsable de service d'un domaine déterminé, impliquant de la coordination et de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises, et impliquant des relations avec les différents partenaires. Ou emplois pouvant relever du groupe 2 mais ayant un niveau très important de sujétions spécifiques et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.	Responsable
	G2	Emplois à responsabilité de coordination, avec de l'encadrement, nécessitant une forte polyvalence, de mobiliser plusieurs expertises dont des outils métiers, impliquant des relations avec les différents partenaires et ayant un niveau important de sujétions. Ou emplois pouvant relever du groupe 3 mais ayant un niveau très important de sujétions spécifiques et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.	Agent spécialisé Adjoint au responsable
	G3	Emplois nécessitant une technicité élevée et une autonomie relative, sans encadrement mais pouvant être référent métier, nécessitant de l'expertise d'outils métiers et ayant un niveau important de sujétions. Ou emplois pouvant relever du groupe 4 mais ayant un niveau très important de sujétions spécifiques et/ou avec la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes.	Agent qualifié
	G4	Emplois impliquant la responsabilité d'une mission mobilisant une technicité de premier niveau, sans encadrement, nécessitant une faible autonomie et ayant un niveau relatif de sujétions.	Agent d'exécution

E. RIFSEEP : Définition des plafonds et des conditions de modulation

Dans un souci de cohérence avec le budget de la collectivité, les plafonds sont instaurés en-deçà des plafonds possibles eu égard au principe de parité avec l'Etat. Toutefois, l'autorité territoriale souhaite saisir l'opportunité de mettre en œuvre une véritable politique de rémunération et de faire du régime indemnitaire un levier managérial. Pour ce faire, il sera proposé à l'organe délibérant de dégager une enveloppe budgétaire supplémentaire.

A noter : Eu égard aux nécessités de service, certains agents sont logés. De ce fait, des plafonds spécifiques pour ces agents doivent être instaurés conformément aux dispositions réglementaires.

Enfin, tout agent public de la commune est potentiellement bénéficiaire du RIFSEEP.

a) Part IFSE

L'autorité territoriale ne souhaite pas instaurer des planchers selon les groupes de montant d'IFSE. Ainsi, aucun minimum n'est garanti selon l'évolution dans les années ultérieures. Les plafonds IFSE seront supérieurs aux montants perçus actuellement, non seulement car l'autorité territoriale souhaite garder des marges de manœuvre pour son pouvoir décisionnaire quant au montant octroyé, mais aussi pour maîtriser l'évolution de la masse salariale.

1) Plafonds

Les agents percevront une IFSE, versée mensuellement, d'un montant plafond de :

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Typologie d'emplois	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel IFSE logé
A	Attachés	Groupe 1	Direction	30 000 €	/
		Groupe 2	Responsable	20 000 €	/

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Typologie d'emplois	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel IFSE logé
B	Rédacteurs	Groupe 1	Responsable	15 000 €	/
	Educateurs des APS	Groupe 2	Agent spécialisé	12 000 €	/
C	Agents de maîtrise	Groupe 1	Responsable	11 340 €	6 000 €
	Adjoints administratifs	Groupe 2	Agent spécialisé – Adjoint au responsable	10 000 €	5 000 €
	Adjoints techniques	Groupe 3	Agent qualifié	9 000 €	3 000 €
	Agents sociaux Adjoints d'animation ATSEM	Groupe 4	Agent d'exécution	6 000 €	2 000 €

2) La modulation de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle

A chaque groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois est appliqué un montant plafond de la part IFSE attribuable à chaque agent occupant un emploi de ce groupe. L'autorité territoriale détermine, au sein de cette fourchette préalablement fixée, le montant perçu individuellement. Ainsi, deux agents occupant les mêmes fonctions peuvent percevoir des montants de leur part IFSE distincts, eu égard à leur expérience professionnelle.

Il convient donc de déterminer les critères qui permettront la prise en compte de cette expérience professionnelle.

Dans notre cas, l'autorité territoriale souhaite valoriser les compétences acquises dans l'ensemble de la carrière de l'agent, tout secteur confondu, mais également sa capacité à transmettre son savoir et sa connaissance de l'environnement territorial.

En conséquence, seront ainsi pris en compte :

- le nombre d'années passées sur un poste comparable ;
- l'expertise mobilisée dans le poste et mobilisée précédemment (public / privé) ;
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel ;
- la rareté de la technicité ou de l'expertise ;
- la nécessaire adaptation de l'expertise ;
- le degré de maîtrise d'un outil métier ;
- le diplôme ou la qualification spécifique de l'agent ;
- les formations suivies pour améliorer les compétences ;
- la capacité à transférer son savoir.

3) Définition des modalités d'attribution de l'IFSE

L'autorité territoriale souhaite impacter la part IFSE, liée aux fonctions, en cas de maladie, car l'agent ne réalise effectivement pas ces missions. En outre, lors du diagnostic, elle a identifié que la majorité des arrêts était de très courtes durées (3 jours ou moins). Aussi, afin de lutter contre les petits arrêts désorganisant les services, il est proposé :

- en cas de congé de maladie ordinaire, l'I.F.S.E. est supprimée à raison de 1/30^{ème} à compter du 3^{ème} arrêt de travail initial et/ou à compter du 12^{ème} jour de maladie ordinaire hors jour de carence;
- en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service, de maternité, paternité, adoption ou accueil de l'enfant, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- en cas d'autorisation spéciale d'absence, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement.

Conformément au décret n°2010-997, aucun maintien du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée n'est possible.

b) Part CIA

Tout agent étant susceptible de percevoir de 0 % à 100 % du plafond du CIA attribué à son groupe de fonctions du fait de sa manière de servir et de son engagement professionnel, il est important de déterminer ce montant plafond selon la volonté politique en matière de maîtrise de la masse salariale dans un contexte budgétairement contraint. Le choix fait par l'autorité territoriale est de transposer l'ancienne prime annuelle en CIA en augmentant quelque peu le plafond pour en faire un nouveau levier managérial. Le versement se fera sur la paye du mois de juin.

Choix d'instaurer un CIA représentant environ 9 % de l'enveloppe globale, en transposant la prime actuellement versée au titre de l'article 111 mais devenue illégale car modifiée :

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Typologie d'emplois	Plafond annuel CIA	Plafond annuel CIA logé
A	Attachés	Groupe 1	Direction	3 000 €	/
		Groupe 2	Responsable	2 000 €	/
B	Rédacteurs Educateurs des APS	Groupe 1	Responsable	1 350 €	/
		Groupe 2	Agent spécialisé	1 150 €	/
C	Agents de maîtrise Adjoint administratifs Adjoint techniques Agents sociaux Adjoint d'animation ATSEM	Groupe 1	Responsable	1 260 €	1 260 €
		Groupe 2	Agent spécialisé – Adjoint au responsable	1 000 €	1 000 €
		Groupe 3	Agent qualifié	850 €	850 €
		Groupe 4	Agent d'exécution	600 €	600 €

1) Définition des modalités d'attribution du CIA

L'autorité territoriale souhaite impacter la part IFSE, liée aux fonctions, en cas de maladie, car l'agent ne réalise effectivement pas ces missions. En revanche, elle considère qu'un agent malade pendant l'année peut en parallèle justifier d'une très bonne manière de servir et d'un engagement professionnel reconnu. Le choix fait ici est donc de ne pas indexer le CIA sur les jours d'absence mais sur le nombre d'arrêts initiaux.

Enfin, doivent être pris en considération les éléments de contexte exceptionnels pouvant intervenir sur une période significative de l'année de référence. Par exemple, la mise en œuvre d'un projet de grande envergure ou l'organisation d'un événement nouveau constituent un élément significatif à valoriser.

L'autorité territoriale attribuera le CIA individuellement chaque année selon les dispositions suivantes :

- bonne manière de servir, bons résultats professionnels et bon engagement professionnel dans un contexte normal : environ 70 % du plafond de CIA ;
- bonne manière de servir, bons résultats professionnels et bon engagement professionnel dans un contexte exceptionnel *ou, de manière équivalente*, excellente manière de servir, excellents résultats professionnels et excellent engagement professionnel dans un contexte normal ou exceptionnel : maximum 100 % du plafond de CIA.

Toutefois, la manière de servir et l'engagement professionnel s'évaluant lors de la réalisation effective des missions, le CIA sera supprimé en cas d'absence supérieure à huit mois sur la période de référence du fait de l'impossibilité d'évaluer.

2) Modalités de prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Le compte-rendu de l'entretien professionnel est un élément fondamental pour définir le montant de CIA attribué individuellement. Pour autant, il ne peut à lui seul définir l'engagement professionnel. Il convient donc de préciser les modalités de prise en compte autres que cet entretien.

En outre, l'autorité territoriale souhaite inciter les agents à se former. Ainsi, l'autorité territoriale appréciera d'une part la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions et son sens du service public, mais également sa capacité à travailler en équipe, ses actions de formation pour développer ses compétences sur son poste, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et son implication dans les projets du service et la réalisation d'objectifs communs.

3) Cas spécifique : la mobilité externe

En cas de mutation ou de placement dans une position autre que la position d'activité à l'exception du détachement au sein de la même collectivité, il est proposé à l'organe délibérant que l'autorité territoriale détermine le montant au vu de l'appréciation de l'engagement professionnel de l'intéressé et en proratisant le montant de CIA au temps de présence effectif de l'année de versement.

Ainsi, en cas de mobilité :

- Arrivée dans la collectivité : L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un minimum de 6 mois de présence et d'un compte rendu d'entretien de l'année de référence au sein de la collectivité d'accueil. L'attribution s'effectuera au prorata temporis de présence dans l'année dans la limite des conditions de modulation.

- Départ de la collectivité : le CIA ne sera versé qu'aux agents présents lors du versement de cette part et justifiant ainsi de 6 mois de présence sur l'année de versement.

c) Synthèse des plafonds RIFSEEP

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	RIFSEEP				RIFSEEP agents logés	
			Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA	% du CIA sur l'enveloppe globale	Enveloppe globale (plafond IFSE + plafond CIA)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Attachés	Groupe 1	Direction	30000 €	3 000 €	9%	33 000 €	/	/
	Groupe 2	Responsable	20000 €	2 000 €	9%	22 000 €	/	/
Rédacteurs	Groupe 1	Responsable	15000 €	1 350 €	8%	16 350 €	/	/
Educateurs des APS	Groupe 2	Agent spécialisé	12000 €	1 150 €	9%	13 150 €	/	/
Agents de maîtrise	Groupe 1	Responsable	11340 €	1 260 €	10%	12 600 €	6 000 €	1 260 €
Adjoint administratifs	Groupe 2	Agent spécialisé – Adjoint au responsable	10000 €	1 000 €	9%	11 000 €	5 000 €	1 000 €
Adjoint techniques	Groupe 3	Agent qualifié	9000 €	850 €	9%	9 850 €	3 000 €	850 €
Agents sociaux	Groupe 4	Agent d'exécution	6000 €	600 €	9%	6 600 €	2 000 €	600 €

F. Bilan comparatif

Afin d'étudier la cohérence du dispositif par rapport au régime indemnitaire antérieur et la cohérence avec le projet politique, il convient de compléter le tableau établi dans la phase diagnostic de la façon suivante par exemple :

Cat	Typologie d'emploi	Cadre d'emplois	Nb agents	Ancien RI en ETP		RIFSEEP					% octroyé par rapport au plafond du groupe
				Montant moyen annuel IAT+IEMP	Montant moyen annuel PFA	Plafond annuel IFSE	Plafond IFSE logé	Plafond annuel CIA	TOTAL RIFSEEP	TOTAL RIFSEEP logé	
A	Direction	Attachés	1	25000 €	2000 €	30000 €	/	3000 €	33000 €	/	76%
	Responsable		1	15000 €	1500 €	20000 €	/	2000 €	22000 €	/	68%
B	Responsable	Rédacteurs	1	10000 €	1000 €	15000 €	/	1350 €	16350 €	/	61%
	Agent spécialisé	Educateurs des APS	1	8000 €	900 €	12000 €	/	1150 €	13150 €	/	61%
C	Responsable	Agents de maîtrise	1	10000 €	950 €	11340 €	6000 €	1260 €	12600 €	7260 €	79%
	Agent spécialisé – Adjoint au responsable	Adjoint administratifs	13	8 000 €	800 €	10000 €	5000 €	1000 €	11000 €	6000 €	73%
	Agent qualifié	Adjoint techniques	20	6500 €	650 €	9000 €	3000 €	850 €	9 850 €	3850 €	66%
	Agent d'exécution	Agents sociaux ATSEM	4	3600 €	3500 €	6000 €	2000 €	600 €	6 600 €	2600 €	55%

VII. MODELES

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire, vous trouverez ci-après des modèles : saisine du comité technique, délibération, arrêté individuel pour chacune des parts :

Afin de vous faciliter la compréhension d'instauration du dispositif, nous vous proposons l'étude de 5 cas avec des situations données et les réponses associées différentes à chaque fois :

- [Modèle de saisine du comité technique \(CT\) :](#)
- [Modèle de délibération :](#)
- [Arrêté d'attribution de la part IFSE :](#)
- [Arrêté d'attribution de la part CIA.](#)

En outre, chaque cas pratique exposé précédemment fait l'objet d'un document séparé dans lequel vous retrouverez les modèles de saisine du comité technique et de délibération pré-remplis selon les éléments présentés dans chacun des cas.



COMITE TECHNIQUE

DOSSIER DE SAISINE

Objet : MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Textes de référence :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- 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 ;
- Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'Etat ;
- Arrêtés ministériels des corps de références de l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié.

COLLECTIVITE / ETABLISSEMENT :

Nom de la personne en charge du dossier :

Téléphone :

Courriel :

Nombre d'habitants :

Si surclassement, préciser :

Nombre d'agents titulaires :

Nombre d'agents stagiaires :

Nombre d'agents contractuels :

Nombre d'agents contractuels de droit privé :

Pièces à joindre impérativement à ce document :

- Le projet de délibération ;
- Dans le cas d'une modification des critères : la précédente délibération ;
- Organigramme ;
- Toutes pièces jugées utiles à la compréhension du dossier (courrier, etc...).

Nota Bene : les saisines du CT ne sont pas nominatives

CADRE GENERAL DU RIFSEEP

Descriptif du projet :

Statut des agents bénéficiaires :

- Fonctionnaires titulaires
 Fonctionnaires stagiaires
 Contractuels de droit public*

Nombre de groupes de fonctions par catégorie** :

- Catégorie A : Groupes
 Catégorie B : Groupes
 Catégorie C : groupes

* Les contractuels de droit privé (CUI-CAE, Emploi d'avenir, apprentissage et adulte-relais) ne bénéficient pas du régime indemnitaire, élément de rémunération des agents de droit public.

** **A noter** : Pour l'Etat, le décret indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C. **ATTENTION** : chaque collectivité a la possibilité de déterminer selon son organigramme et la structure de ses effectifs un nombre de groupes différents par catégorie.

I. RÉPARTITION DES EMPLOIS DANS LES GROUPES DE FONCTIONS :

A noter :

- Selon le nombre de groupe défini par catégorie, supprimez ou ajoutez les lignes nécessaires ;
- Pour simplifier la lecture du projet de nouveau régime indemnitaire, il est proposé de rattacher les postes à des emplois aux typologies communes. Exemple : agent d'exécution avec peu de sujétions, agent d'exécution avec beaucoup de sujétions, agent spécialisé, responsable de service, chef d'équipe, agent expert, etc.).
- **Les critères réglementaires sont les suivants :**
 1. fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
 2. technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 3. sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Catégorie A :

Cadre d'emplois : (préciser)		
	Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère*	Emploi-type
G.....	Critère 1 :	
G.....	Critère 2 :	
G.....	Critère 3 :	
G.....		

Cadre d'emplois : (préciser)		
	Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère*	Emploi-type
G.....	Critère 1 :	
G.....	Critère 2 :	
G.....	Critère 3 :	
G.....		

Catégorie B :

Cadre d'emplois : (préciser)		
	Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère*	Emploi-type
G.....	Critère 1 :	
G.....	Critère 2 :	
G.....	Critère 3 :	
G.....		

Cadre d'emplois : (préciser)		
	Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère*	Emploi-type
G.....	Critère 1 :	
G.....	Critère 2 :	
G.....	Critère 3 :	
G.....		

Catégorie C :

Cadre d'emplois : (préciser)		
	Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère*	Emploi-type
G.....	Critère 1 :	
G.....	Critère 2 :	
G.....	Critère 3 :	
G.....		

Cadre d'emplois : (préciser)		
	Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère*	Emploi-type
G.....	Critère 1 :	
G.....	Critère 2 :	
G.....	Critère 3 :	
G.....		

II. DÉFINITION DES MONTANTS PAR GROUPE DE FONCTIONS :

Cat	Cadre(s) d'emplois	Emploi- type	Groupes	RIFSEEP				
				IFSE			CIA	
				(Facultatif) Planchers annuels (mini)	Plafonds annuels (maxi)		Plafonds annuels (maxi)	
	Non logés	Logés	Non logés	Logés				
A		Groupe 1					
			Groupe 2					
			Groupe 3					
			Groupe 4					
B		Groupe 1					
			Groupe 2					
			Groupe 3					
			Groupe 4					
C		Groupe 1					
			Groupe 2					
			Groupe 3					
			Groupe 4					

A noter :

- Ajouter ou supprimer des lignes selon les besoins
- Possibilité de mettre plusieurs cadres d'emplois sur la même ligne s'ils ont exactement les mêmes plafonds pour tous les groupes.

SPECIFICITES ET MODULATIONS DE LA PART IFSE

À remplir en prenant en considération l'organigramme

Modalités de versement de l'IFSE :	
Fréquence versement :	du <input type="checkbox"/> Annuellement <input type="checkbox"/> Mensuellement <input type="checkbox"/> Semestriellement <input type="checkbox"/> Autre (<i>préciser</i>) :
Critères de prise en compte de l'expérience professionnelle :	
❖ Catégorie A :	
○	○
○	○
○	○
❖ Catégorie B :	
○	○
○	○
○	○
❖ Catégorie C :	
○	○
○	○
○	○
Conditions de réévaluation des niveaux de primes :	
❖ Catégorie A :	
❖ Catégorie B :	
❖ Catégorie C :	
Critères particuliers de modulation pour toutes les catégories :	
❖ Versement en cas de maladie ordinaire : <i>Si oui, préciser les modalités :</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
❖ Versement en cas d'accident ou de maladie imputable au service : <i>Si oui, préciser les modalités :</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
❖ Versement en cas de congé maternité, paternité, adoption : <i>Si oui, préciser les modalités :</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
❖ Versement en cas d'autorisation spéciale d'absence pour événements familiaux : <i>Si oui, préciser les modalités :</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Cas de conservation exceptionnelle :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<i>Si oui, préciser :</i>	
Conditions d'indemnisation en cas de mobilité en cours d'année :	

A noter : En raison du principe de parité avec l'Etat, pendant les congés de longue maladie ou de longue durée, il n'y a pas de maintien du régime indemnitaire. Néanmoins, les primes le cas échéant versées restent acquises pour la période de congé maladie ordinaire préalablement accordée antérieurement au CLM ou CLD.

SPECIFICITES ET MODULATIONS DE LA PART CIA

(REPOSE SUR L'APPRECIATION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR PAR L'AUTORITE TERRITORIALE)

Modalités de versement du complément indemnitaire annuel :			
Fréquence	du	<input type="checkbox"/> Annuellement	<input type="checkbox"/> Mensuellement
versement :		<input type="checkbox"/> Semestriellement	<input type="checkbox"/> Autre (préciser) :
Période de référence de l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir* :			
❖ Pour le calcul : montant CIA calculé 1 fois par an au cours de la période (exemple : mois de février, fin de la période des entretiens professionnels) de l'année (N ou N-1) selon la valeur professionnelle sur l'année (N ou N-1).			
❖ Pour l'attribution : au titre de l'année (N ou N+1)			
Critères de modulation pour la détermination du montant annuel de CIA (de 0% à 100%) :			
❖		❖	
❖		❖	
❖		❖	
❖		❖	
Commentaire de définition du montant individuel annuel (facultatif) :			
.....			
Critères particuliers de modulation :			
❖ Versement en cas de maladie ordinaire :			
Si oui, <u>préciser</u> les critères et les modalités :		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
❖ Versement en cas d'accident ou de maladie imputable au service :			
Si oui, <u>préciser</u> les critères et les modalités :		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
❖ Versement en cas de congé maternité, paternité ou pour adoption :			
Si oui, <u>préciser</u> les critères et les modalités :		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
❖ Versement en cas d'autorisation spéciale d'absence pour événements familiaux :			
Si oui, <u>préciser</u> les critères et les modalités :		<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Conditions d'indemnisation en cas de mobilité en cours d'année :			
❖ Arrivée dans la collectivité :			
❖ Départ de la collectivité :			

A noter : En raison du principe de parité avec l'Etat, pendant les congés de longue maladie ou de longue durée, il n'y a pas de maintien du régime indemnitaire. Néanmoins, les primes le cas échéant versées restent acquises pour la période de congé maladie ordinaire préalablement accordée antérieurement au CLM ou CLD.

*** Exemple :**

- Pour le calcul : montant CIA calculé 1 fois par an au cours de la période du mois de avril, après la campagne d'entretiens professionnels de l'année N selon la valeur professionnelle sur l'année N-1.
- Pour l'attribution : au titre de l'année N (de avril N à mars N+1)

Éléments d'informations complémentaires :

Fait à le.....

Le Maire ou le Président,

Cachet de la Collectivité

Nom et prénom :

Signature :

**MODELE DE DELIBERATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE
DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES
SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

Le Maire (ou Le Président),

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu 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'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu les arrêtés des corps de références de l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié,

Vu la circulaire NOR RDFS1427139C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les délibérations n°..... instaurant le régime indemnitaire des personnels territoriaux et notamment (*lister les primes*),

(*le cas échéant*) Vu la délibération n°..... instaurant le RIFSEEP pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du

Vu les crédits inscrits au budget,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et les montants plafonds des indemnités applicables à ces personnels,

propose au conseil (ou à l'assemblée),

d'instaurer, conformément au principe de parité avec les services de l'Etat tel que prévu par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel qui est composé de deux parties :

- une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- une part facultative, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler par conséquent avec l'IFTS, l'IAT, l'IEMP, l'indemnité de régisseur d'avances et de recettes, (lister les autres primes remplacées par le RIFSEEP).

En revanche, il est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre, pour les cadres d'emplois concernés, le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte les fonctions assumées dans la collectivité et leur place dans l'organigramme,
- reconnaître les responsabilités assumées, l'expérience professionnelle des agents, ainsi que les spécificités de certains postes,
- favoriser l'engagement professionnel de tous les agents.

1) Le versement aux bénéficiaires suivants :

D'instituer, selon les modalités ci-après, l'IFSE et le CIA aux agents (préciser les bénéficiaires : titulaires, stagiaires et contractuels de droit public) à temps (préciser : temps complet, et/ou temps non complet et/ou temps partiel) sur des emplois (préciser : permanents, permanents et non permanents, etc.) pour les cadres d'emplois suivants :

-
-
-
-

Le montant individuel attribué au titre de chaque part sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet.

2) De déterminer des groupes de fonctions et des montants correspondants :

Pour l'Etat, des plafonds sont précisés par arrêté ministériel pour chaque part. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont librement fixés dans la limite de ces plafonds cumulés en fonction des groupes et des critères d'attribution.

Conformément aux dispositions de mise en œuvre, il est proposé la création de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique afin de définir les potentiels de régime indemnitaires selon les emplois occupés ; il est décidé la création de :

- groupes en catégorie A,
- groupes en catégorie B,
- groupes en catégorie C.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Plus précisément, la répartition des emplois par cadre d'emplois est prévue comme suit : (utiliser les modèles de tableaux qui correspondent à vos besoins selon le nombre de groupes défini par catégorie)

Cadre d'emplois :		
	Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère	Intitulé des emplois
G.1	Critère 1 :	
G.2	Critère 2 :	
	Critère 3 :	

Cadre d'emplois :		
	Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère	Intitulé des emplois
G.1	Critère 1 :	
G.2	Critère 2 :	
G.3	Critère 3 :	

Cadre d'emplois :		
	Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère	Intitulé des emplois
G.1	Critère 1 :	
G.2	Critère 2 :	
G.3	Critère 3 :	
G.4	Critère 3 :	

La définition des plafonds RIFSEEP (*montants maximaux servis en cumulant plafonds IFSE et CIA*) est prévue pour chaque cadre d'emplois comme suit :

Cat.	Cadre d'emplois	Groupe	IFSE		CIA	Enveloppe globale (plafond IFSE + plafond CIA)
			(Facultatif) Plancher annuel (mini)	Plafond annuel (maxi)	Plafond annuel	
.....		Groupe 1				
		Groupe 1 logé				
		Groupe 2				
		Groupe 2 logé				
		Groupe 3				
		Groupe 3 logé				
		Groupe 4				
		Groupe 4 logé				
.....		Groupe 1				
		Groupe 1 logé				
		Groupe 2				
		Groupe 2 logé				
		Groupe 3				
		Groupe 3 logé				
		Groupe 4				
		Groupe 4 logé				

.....	Groupe 1				
	Groupe 1 logé				
	Groupe 2				
	Groupe 2 logé				
	Groupe 3				
	Groupe 3 logé				
	Groupe 4				
	Groupe 4 logé				
.....	Groupe 1				
	Groupe 1 logé				
	Groupe 2				
	Groupe 2 logé				
	Groupe 3				
	Groupe 3 logé				
	Groupe 4				
	Groupe 4 logé				

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

3) Des modulations individuelles

A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée (préciser : **annuellement**, OU **semestriellement** sur la base de.... (exemple : 50% du montant défini à chaque versement) OU **mensuellement** sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué).

Au sein d'un même groupe de fonctions, la modulation individuelle se fait selon l'expérience professionnelle sur l'emploi. Seront ainsi pris en compte : *(décrire les critères de prise en compte de l'expérience professionnelle)*

-
-

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime appliqué dans le respect du plafond défini par la présente délibération et pouvant varier de 0 à 100%. Ce montant sera déterminé chaque année à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et de l'engagement professionnel de l'agent.

La part liée à la manière de servir sera versée (annuellement ou semestriellement), au(x) mois de sur la base de% du montant attribué par versement.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés d'une part selon l'entretien professionnel et, d'autre part, au regard des critères suivants :

-
-
-

Ces critères seront appréciés selon l'entretien d'évaluation professionnelle *de l'année N ou de l'année N-1 (à préciser) et de tout autre document d'évaluation spécifique, etc...*

4) Des modalités de retenue pour absence ou de suppression (A déterminer en fonction des souhaits de l'autorité territoriale)

A. Pour l'IFSE

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire : *(préciser les modalités au choix et supprimer les propositions non retenues)*
 - o l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
 - OU*
 - o l'IFSE est maintenue puis supprimée à compter du arrêt maladie initial *(3^{ème} arrêt, ou 4^{ème} arrêt, ou 5^{ème} arrêt, etc.)* dans l'année *(civile ou glissante)*
 - OU*
 - o l'IFSE est maintenue puis supprimée à raison de 1/30^{ème} par jour d'arrêt à compter du arrêt maladie initial *(3^{ème} arrêt, ou 4^{ème} arrêt, ou 5^{ème} arrêt, etc.)* dans l'année *(civile ou glissante)* et/ou à compter du jour d'arrêt maladie *(10^{ème} jour, 20^{ème} jour, 30^{ème} jour, etc.)*, jour de carence *(inclus ou exclus)*.
 - o l'IFSE est maintenue dans la limite de% à compter du jour d'arrêt maladie *(10^{ème} jour, 20^{ème} jour, 30^{ème} jour, etc.)*
- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service :
 - o l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
 - OU*
 - o L'IFSE est supprimée à raison de 1/30^{ème} par jour d'arrêt de travail.
 - OU*
 - o l'IFSE est maintenue puis supprimée à raison de 1/30^{ème} par jour d'arrêt à compter du jour d'arrêt pour accident ou maladie imputable au service *(10^{ème} jour, 20^{ème} jour, 30^{ème} jour, etc.)*.
 - OU*
 - o l'IFSE est maintenue dans la limite de% à compter du jour d'arrêt maladie *(10^{ème} jour, 20^{ème} jour, 30^{ème} jour, etc.)*
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu à raison de 1/30^{ème} par jour d'absence conformément au décret n°2010-997.
- *(le cas échéant)* En cas d'autorisations spéciales d'absence :
 - o l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
 - OU*
 - o L'IFSE est supprimée à raison de 1/30^{ème} par jour d'absence.
 - OU*
 - o l'IFSE est maintenue puis supprimée à raison de 1/30^{ème} par jour d'absence à compter du jour d'absence pour autorisation spéciale d'absence.

B. Pour le CIA

La part CIA pourra être attribuée aux agents relevant des cadres d'emplois précités, dans la limite des plafonds instaurés selon le groupe de fonctions d'appartenance, après évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur décision de l'autorité territoriale.

L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un compte rendu d'entretien de l'année de référence au sein de (*collectivité d'accueil, collectivité d'accueil ou d'origine*). L'attribution s'effectuera prorata temporis de présence dans l'année. (*le cas échéant*) Aucun montant de CIA ne pourra être attribué en cas de présence au sein de la collectivité d'accueil inférieure à mois dans la période de référence.

En cas de départ de l'agent en cours d'année, l'agent devra justifier d'une présence minimum de mois pour bénéficier de l'attribution du CIA, et le montant sera calculé selon le prorata temporis de présence dans l'année.

Si autres cas de modulation, précisez. Vous avez la possibilité de prévoir :

- *la même chose que pour l'IFSE,*
- *ou des modulations différentes,*
- *ou le maintien et l'attribution qu'au vu des résultats sans prendre en compte l'absence de l'agent.*

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés ou par voix pour et voix contre, le Conseil Municipal, décide

Article 1^{er} :

D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus à compter du

Article 2 :

A compter de cette même date, les primes en vigueur dans la collectivité et non cumulables avec le RIFSEEP sont abrogées, à savoir :

-
-
-
-

Exemples :

- *la prime de fonctions et de résultats (PFR),*
- *l'indemnité forfaitaire de représentation et de travaux supplémentaires (IFTRS),*
- *l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),*
- *l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP),*
- *l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),*

Article 3 :

De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au chapitre 012, dépenses de personnel des budgets 2018 et suivants.

Fait à Le

Le Maire (ou le Président)

Visa de la préfecture :

Délibération rendue exécutoire par publication à compter duLe Maire (ou le Président) informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nice dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

**MODELE D'ARRETE PORTANT ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE
SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)**

(Acte non transmissible en préfecture)

Le Maire (ou le Président),

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu 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'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu les arrêtés ministériels des corps de référence de l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié,

Considérant qu'en application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) est transposable à la fonction publique territoriale,

Vu la délibération de l'assemblée délibérante du relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel,

Considérant que les fonctions exercées par M..... justifient le classement dans le groupe de fonctions (1, 2, 3 ou 4) du cadre d'emplois des de la catégorie (A, B ou C),

Considérant l'expérience professionnelle acquise par M.....,

ARRETE

Article 1^{er} : Montant

M....., (*grade*), percevra une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) d'un montant annuel de euros.

Article 2 : Modulation

Cette indemnité sera versée à compter du au prorata de la quotité de temps de travail de l'agent et (*préciser les conditions de modulation : temps de présence, maladie, etc.*)

Article 3 : Versement

Cette indemnité sera versée..... (*mensuellement, trimestriellement, semestriellement, annuellement, etc.*) à raison de 1/ème par versement.

Article 4 :

Le Maire (ou le Président) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, devant le Tribunal Administratif de Nice dans un délai de deux mois, à compter de la présente notification.

Fait à, le

Le Maire,

(date et signature)

Notifié à l'agent le :

Signature de l'agent :

**MODELE D'ARRETE PORTANT ATTRIBUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL
(C.I.A.)**

(Acte non transmissible en préfecture)

Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de l'arrêté. Ils doivent être supprimés de l'arrêté définitif.

Le Maire (ou le Président),

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
Vu 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'Etat,
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu les arrêtés ministériels pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,
Considérant qu'en application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est transposable à la fonction publique territoriale,
Vu la délibération de l'assemblée délibérante du relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel,
Considérant que les fonctions exercées par M..... justifient le classement dans le groupe de fonctions (1, 2, 3 ou 4) du cadre d'emplois des de la catégorie (A, B ou C),
Considérant le compte-rendu de l'entretien professionnel qui s'est déroulé le concernant la période allant du au dite période de référence,
Considérant la manière de servir et l'engagement professionnel de M.....,

ARRETE

Article 1^{er} :

M....., (*grade*), percevra un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) d'un montant de euros au titre de la période de référence allant du au

Article 2 :

Ce complément indemnitaire sera versé en fois à raison de /12^{ème} par versement.

Article 3 :

Le Directeur Général des Services et le comptable sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'agent.

Article 4 :

Le Maire (*ou le Président*) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, devant le Tribunal Administratif de Nice dans un délai de deux mois, à compter de la présente notification.

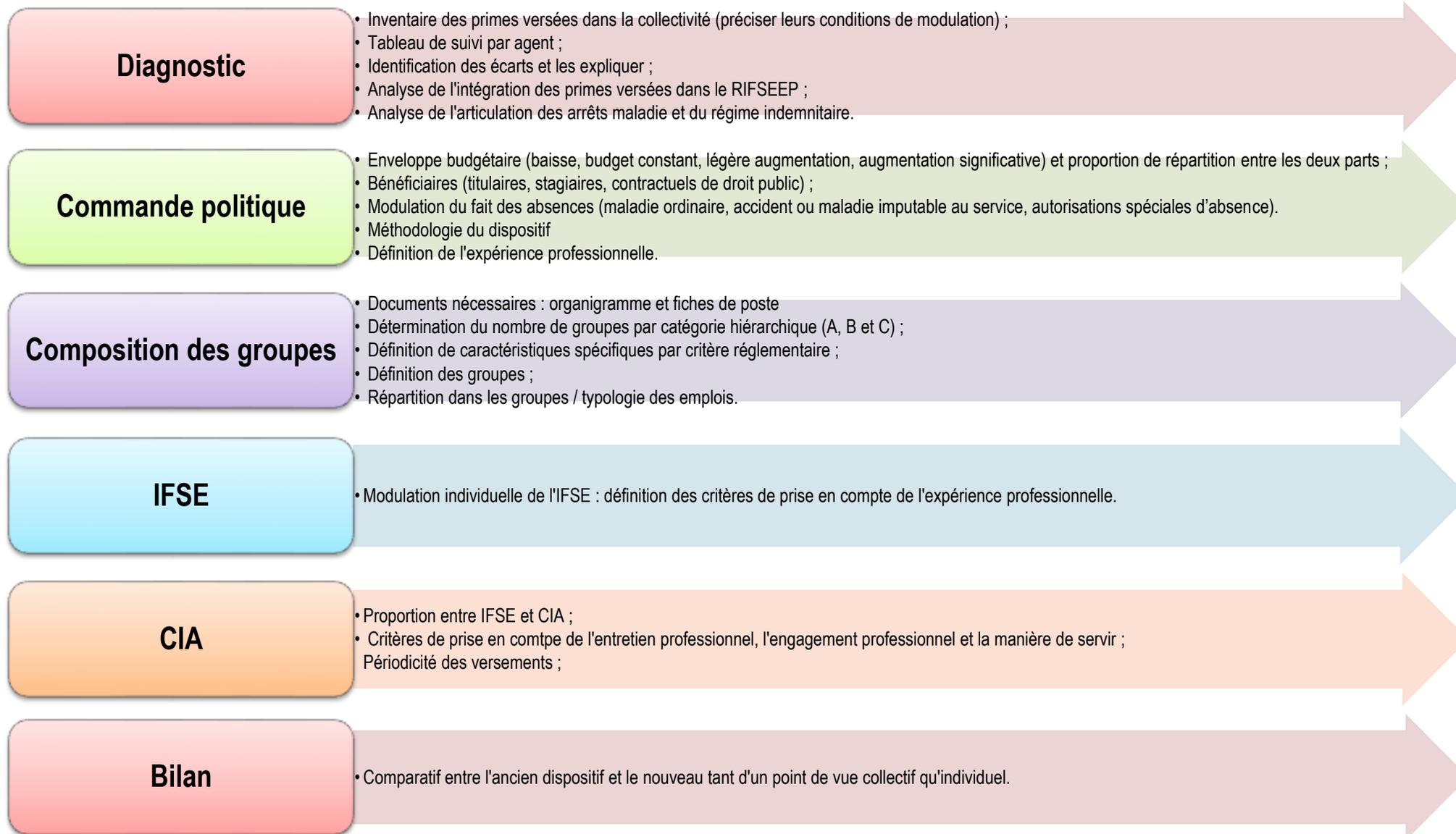
Fait à, le

Le Maire,

Notifié à l'agent le :

Date et signature :

VIII. Annexe : processus d'instauration du RIFSEEP



IX. Annexe : Fiche à remettre aux agents

A compter du / /

Les primes actuelles (**précisez les primes instaurées dans votre collectivité**) :

IAT + IEMP + PFR + PSR + PR + IHTS + IFTS + ISS + indemnité de régisseur + prime informatique + ...

Sont remplacées par

RIFSEEP

(Régime Indemnitare des Fonctions de Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

composé de deux parts

IFSE

(Indemnité de Fonction, Sujétion et Expertise)

Montant fixé individuellement selon le poste occupé et l'expérience professionnelle dans les conditions déterminées par délibération.

Versement tous les (préciser la périodicité)

CIA

(Complément Indemnitare Annuel)

Montant déterminé individuellement chaque année selon l'engagement professionnel, l'entretien professionnel et la manière de servir dans la limite des plafonds déterminés par groupe de fonctions dans la délibération.

Versement tous les (préciser la périodicité)

FAQ

Qu'est-ce que le RIFSEEP?

Il s'agit du nouveau dispositif indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes et qui est composé de deux primes :

- d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE),
- d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA).

Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent 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, indemnité principale du RIFSEEP, tend à valoriser l'exercice des fonctions. En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

L'IFSE: comment ça marche ?

Pour chaque cadre d'emplois 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 délibération. Trois critères professionnels sont pris en compte :

- 1° L'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception ;
- 2° La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Une fois chaque poste classé dans un de ces groupes, l'expérience professionnelle acquise par l'agent est également valorisée. L'autorité territoriale détermine alors le montant individuel de l'IFSE.

En combinant l'évolution des fonctions et la valorisation de l'expérience, le montant de l'IFSE peut ainsi être réexaminé à plusieurs occasions :

- en cas de changement de poste au sein du même groupe de fonctions ;
- en cas de changement de groupe de fonctions ;
- en l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'expérience acquise : ce réexamen intervient au maximum 4 ans après la prise de poste.
- en cas de changement de grade.

Qu'est-ce que le complément indemnitaire ?

Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Sont alors appréciés par exemple la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. La détermination du montant de ce complément indemnitaire, entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions, se fait chaque année.

Concrètement, que va-t-il se passer lorsque je vais changer de régime indemnitaire ?

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, semestriellement et/ou annuellement par l'agent est réuni dans le dispositif RIFSEEP puis réparti en deux parts : IFSE + CIA.

Vais-je bénéficier du RIFSEEP ?

Cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP

Filières	Cadres d'emplois dont les textes sont parus	Cadres d'emplois en attente de la parution des textes	Cadres d'emplois exclus pour l'instant
Administrative	Administrateurs Attachés Rédacteurs Adjoint administratifs	-	-
Technique	Agents de maîtrise Adjoint techniques	Ingénieurs en chef Ingénieurs Techniciens	Adjoint techniques des établissements d'enseignement
Animation	Animateurs Adjoint d'animation	-	-
Sociale	Conseillers socio-éducatifs Assistants socio-éducatifs Agents sociaux ATSEM	Educateurs de jeunes enfants	Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux
Médico-sociale	-	Médecins Psychologues	Sages-femmes Cadres de santé paramédicaux Puéricultrices cadres de santé Puéricultrices Cadres de santé, rééducateurs et assistants médico-techniques, Infirmiers en soins généraux Infirmiers Techniciens paramédicaux Auxiliaires de puériculture Auxiliaires de soins
Culturelle	Conservateurs du patrimoine Adjoint du patrimoine	Conservateurs des bibliothèques Bibliothécaires Attachés de conservation du patrimoine Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Directeur d'établissement d'enseignement artistique Professeurs d'enseignement artistique Assistant d'enseignement artistique
Sportive	Educateurs territoriaux des A.P.S. Opérateurs territoriaux des A.P.S.	-	Conseillers territoriaux des A.P.S.
Police	-	-	Directeur de police municipale Chefs de service de police municipale Agents territoriaux de police municipale Gardes champêtres territoriaux

X. Annexe : Montants plafonds par cadre d'emplois



Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P. applicables par cadre d'emplois

<i>N.B. : ce tableau sera complété au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels d'application du R.I.F.S.E.E.P. pour les corps de l'Etat manquants à ce jour.</i>								
FILIERE - Cadre d'emplois	Cat.	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du R.I.F.S.E.E.P. au corps de l'Etat	Calendrier	Groupes	I.F.S.E.		C.I.A.
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel
ADMINISTRATIVE								
Administrateurs territoriaux	A	Administrateurs civils	Arrêté du 29 juin 2015	01/07/2015	Groupe 1	49 980 €	4 165 €	8 820 €
					Groupe 2	46 920 €	3 910 €	8 280 €
					Groupe 3	42 330 €	3 528 €	7 470 €
Attachés territoriaux	A	Attachés d'administration de l'Etat	Arrêté du 3 juin 2015	01/01/2016	Groupe 1	36 210 €	3 018 €	6 390 €
					Groupe 2	32 130 €	2 678 €	5 670 €
					Groupe 3	25 500 €	2 125 €	4 500 €
					Groupe 4	20 400 €	1 700 €	3 600 €
Rédacteurs territoriaux	B	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 19 mars 2015	01/01/2016	Groupe 1	17 480 €	1 457 €	2 380 €
					Groupe 1 logé	8 030 €	669 €	2 380 €
					Groupe 2	16 015 €	1 335 €	2 185 €
					Groupe 2 logé	7 220 €	602 €	2 185 €
					Groupe 3	14 650 €	1 221 €	1 995 €
Adjoints administratifs territoriaux	C	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	01/01/2016	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
					Groupe 1 logé	7 090 €	591 €	1 260 €
					Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
					Groupe 2 logé	6 750 €	563 €	1 200 €

N.B. : ce tableau sera complété au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels d'application du R.I.F.S.E.E.P. pour les corps de l'Etat manquants à ce jour.

FILIERE - Cadre d'emplois	Cat.	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du R.I.F.S.E.E.P. au corps de l'Etat	Calendrier	Groupes	I.F.S.E.		C.I.A.
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel
TECHNIQUE								
Ingénieurs territoriaux en chef	A	Ingénieurs de ponts, des eaux et des forêts	en attente	01/01/2017	Groupe 1			
					Groupe 2			
					Groupe 3			
					Groupe 4			
Ingénieurs territoriaux	A	Ingénieurs des TPE	en attente	01/01/2018	Groupe 1			
					Groupe 2			
					Groupe 3			
					Groupe 4			
Techniciens territoriaux	B	Techniciens supérieurs du développement durable	en attente	01/01/2018	Groupe 1			
					Groupe 1 logé			
					Groupe 2			
					Groupe 2 logé			
					Groupe 3			
Agents de maîtrise territoriaux	C	Adjointes techniques des administrations de l'Etat	Arrêté du 28 avril 2015	01/01/2017	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
					Groupe 1 logé	7 090 €	591 €	1 260 €
					Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
					Groupe 2 logé	6 750 €	563 €	1 200 €
Adjointes techniques territoriaux	C	Adjointes techniques des administrations de l'Etat	Arrêté du 28 avril 2015	01/01/2017	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
					Groupe 1 logé	7 090 €	591 €	1 260 €
					Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
					Groupe 2 logé	6 750 €	563 €	1 200 €
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	C		-	Exclu (réexamen avant le 31/12/2019)				

N.B. : ce tableau sera complété au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels d'application du R.I.F.S.E.E.P. pour les corps de l'Etat manquants à ce jour.

FILIERE - Cadre d'emplois	Cat.	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du R.I.F.S.E.E.P. au corps de l'Etat	Calendrier	Groupes	I.F.S.E.		C.I.A.
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel
ANIMATION								
Animateurs territoriaux	B	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 19 mars 2015	01/01/2016	Groupe 1	17 480 €	1 457 €	2 380 €
					Groupe 1 logé	8 030 €	669 €	2 380 €
					Groupe 2	16 015 €	1 335 €	2 185 €
					Groupe 2 logé	7 220 €	602 €	2 185 €
					Groupe 3	14 650 €	1 221 €	1 995 €
Adjoints territoriaux d'animation	C	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	01/01/2016	Groupe 3 logé	6 670 €	556 €	1 995 €
					Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
					Groupe 1 logé	7 090 €	591 €	1 260 €
					Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	C		-	Exclu (réexamen avant le 31/12/2019)	Groupe 2 logé	6 750 €	563 €	1 200 €
SOCIALE								
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	A	Conseillers techniques de service social	Arrêté du 3 juin 2015	01/01/2016	Groupe 1	19 480 €	1 623 €	3 440 €
					Groupe 2	15 300 €	1 275 €	2 700 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs	B	Assistants de service social des administrations de l'Etat (préfectures)	Arrêté du 3 juin 2015	01/01/2016	Groupe 1	11 970 €	998 €	1 630 €
					Groupe 2	10 560 €	880 €	1 440 €
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	B		-	Exclu (réexamen avant le 31/12/2019)				
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	B	Educateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles	en attente	01/07/2017	Groupe 1			
					Groupe 2			
Agents sociaux territoriaux	C	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	01/01/2016	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
					Groupe 1 logé	7 090 €	591 €	1 260 €
					Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
					Groupe 2 logé	6 750 €	563 €	1 200 €
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	C	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	01/01/2016	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
					Groupe 1 logé	7 090 €	591 €	1 260 €
					Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
					Groupe 2 logé	6 750 €	563 €	1 200 €

N.B. : ce tableau sera complété au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels d'application du R.I.F.S.E.E.P. pour les corps de l'Etat manquants à ce jour.

FILIERE - Cadre d'emplois	Cat.	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du R.I.F.S.E.E.P. au corps de l'Etat	Calendrier	Groupes	I.F.S.E.		C.I.A.
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel
SPORTIVE								
Conseillers territoriaux des A.P.S.	A	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse						Exclu (réexamen avant le 31/12/2019)
Educateurs territoriaux des A.P.S.	B	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 19 mars 2015	01/01/2016	Groupe 1	17 480 €	1 457 €	2 380 €
					Groupe 1 logé	8 030 €	669 €	2 380 €
					Groupe 2	16 015 €	1 335 €	2 185 €
					Groupe 2 logé	7 220 €	602 €	2 185 €
					Groupe 3	14 650 €	1 221 €	1 995 €
					Groupe 3 logé	6 670 €	556 €	1 995 €
Opérateurs territoriaux des A.P.S.	C	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	01/01/2016	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
					Groupe 1 logé	7 090 €	591 €	1 260 €
					Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
					Groupe 2 logé	6 750 €	563 €	1 200 €
POLICE								
Directeur de police municipale	A	Aucune équivalence avec un corps de l'Etat Régime dérogatoire						
Chefs de service de police municipale	B							
Agents territoriaux de police municipale	C							
Gardes champêtres territoriaux	C							

N.B. : ce tableau sera complété au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels d'application du R.I.F.S.E.E.P. pour les corps de l'Etat manquants à ce jour.

FILIERE - Cadre d'emplois	Cat.	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du R.I.F.S.E.E.P. au corps de l'Etat	Calendrier	Groupes	I.F.S.E.		C.I.A.
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel
MEDICO-SOCIALE								
Médecins territoriaux	A	Médecins inspecteurs de santé publique	en attente	01/07/2017	Groupe 1			
					Groupe 2			
Sages-femmes territoriales	A	Cadre de santé civils du ministère de la défense		Exclu (réexamen avant le 31/12/2019)				
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	A							
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	A							
Cadres territoriaux de santé, rééducateurs et assistants médico-techniques	A							
Psychologues territoriaux	A	Psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse	en attente	01/07/2017	Groupe 1			
					Groupe 2			
Puéricultrices territoriales	A	Infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense		Exclu (réexamen avant le 31/12/2019)				
Infirmiers territoriaux en soins généraux	A							
Infirmiers territoriaux	B							
Techniciens paramédicaux	B							
Auxiliaires de soins territoriaux	C	Aides-soignants de l'institut national des invalides						
Auxiliaires de puériculture territoriaux	C							
MEDICO-TECHNIQUE								
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux	A			Exclu (réexamen avant le 31/12/2019)				
Techniciens paramédicaux	B							

N.B. : ce tableau sera complété au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels d'application du R.I.F.S.E.E.P. pour les corps de l'Etat manquants à ce jour.

FILIERE - Cadre d'emplois	Cat.	Corps d'équivalence de l'Etat	Arrêté ministériel d'application du R.I.F.S.E.E.P. au corps de l'Etat	Calendrier	Groupes	I.F.S.E.		C.I.A.	
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel	
CULTURELLE									
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	A	Professeurs certifiés		Exclu (réexamen avant le 31/12/2019)					
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	A								
Assistant territoriaux d'enseignement artistique	B								
Conservateurs territoriaux du patrimoine	A	Conservateurs du patrimoine	Arrêté du 7 décembre 2017	01/01/2017	Groupe 1	46 920 €	3 910 €	8 280 €	
					Groupe 1 logé	25 810 €	2 151 €	8 280 €	
					Groupe 2	40 290 €	3 358 €	7 110 €	
					Groupe 2 logé	22 160 €	1 847 €	7 110 €	
					Groupe 3	34 450 €	2 871 €	6 080 €	
					Groupe 3 logé	18 950 €	1 579 €	6 080 €	
					Groupe 4	31 450 €	2 621 €	5 550 €	
		Groupe 4 logé	17 298 €	1 442 €	5 550 €				
Conservateurs territoriaux des bibliothèques	A		-	01/09/2017	Groupe 1				
					Groupe 2				
					Groupe 2				
					Groupe 3				
Bibliothécaires	A	Bibliothécaires	en attente	01/09/2017	Groupe 1				
					Groupe 2				
					Groupe 3				
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	A		Bibliothécaires	en attente	01/09/2017	Groupe 1			
						Groupe 2			
						Groupe 3			
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	Bibliothécaires adjoints spécialisés		en attente	01/09/2017	Groupe 1			
						Groupe 2			
						Groupe 3			
Adjointes territoriaux du patrimoine	C		Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture	Arrêté du 30 décembre 2016	01/01/2017	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
						Groupe 1 logé	7 090 €	591 €	1 260 €
						Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
		Groupe 2 logé				6 750 €	563 €	1 200 €	



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Alpes-Maritimes
33 avenue Henri Lantelme – Espace 3000 – BP 169 – 06 704 Saint-Laurent-du-Var
Tél : 04 92 27 34 34 – Internet : <http://www.cdg06.fr>

Établissement public administratif créé par la loi du 26-01-84 et le décret du 26-06-85