



La mise en place du RIFSEEP (nouveau régime indemnitaire) dans les communes rurales

Ateliers RH des 4 et 6 avril 2017

MAJ 30 mai 2017

MAJ 17 août 2017

MAJ 18 décembre 2017

MAJ juin 2018

MAJ Août 2018

MAJ Mars 2019

MAJ Novembre 2019

MAJ janvier 2020

MAJ Nov 2021

MAJ Mars 2022



Sommaire

1^{ère} partie: Règles générales de mise en place du régime indemnitaire dans la FPT

1. Les références juridiques
2. La rémunération des agents
3. La diversité des primes actuelles
4. Les bénéficiaires du RI
5. Les principes du RI
6. Les enjeux du RI

2^{ème} partie: Présentation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

1. Les objectifs du RIFSEEP
2. Le calendrier
3. Le champ d'application
4. La composition du RIFSEEP
 - 4.1. L'IFSE
 - 4.2. Le CIA
 - 4.3. Le RIFSEEP et Congés maladie

Sommaire

3ème partie: La mise en œuvre du RIFSEEP

1. Les étapes de mise en œuvre du RIFSEEP
2. Les préconisations du CDG
3. Un cadrage préalable nécessaire
4. La procédure institutionnelle à suivre
5. La boîte à outils du CdG 28

4ème partie: Cas pratique

1. Le contexte
2. Le cadrage politique
3. L'état des lieux
4. La constitution des groupes de fonctions
5. Le choix des montants de l'IFSE
6. Le réexamen de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle
7. La mise en œuvre du CIA
8. Les points de contrôle
9. La mise en œuvre du RIFSEEP

ANNEXE : Rappel des montants plafonds au niveau de l'ETAT

1ère partie

PRESENTATION DES REGLES GENERALES DE MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE



Préambule

- A ce jour, tous les textes relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP ne sont encore parus:

**IMPOSSIBILITE DE MISE EN ŒUVRE POUR LA FILIERE
TECHNIQUE DE CATEGORIE A & B
(A L'EXCEPTION DES INGENIEURS EN CHEF – parution
arrêté du 14 février 2019)**

- Chaque collectivité ou établissement définira le régime indemnitaire **le mieux adapté à ses propres objectifs, à ses ressources et à son organisation:**

A CHAQUE COLLECTIVITE SON DISPOSITIF

PAS DE MODELE TYPE



1. Les références juridiques

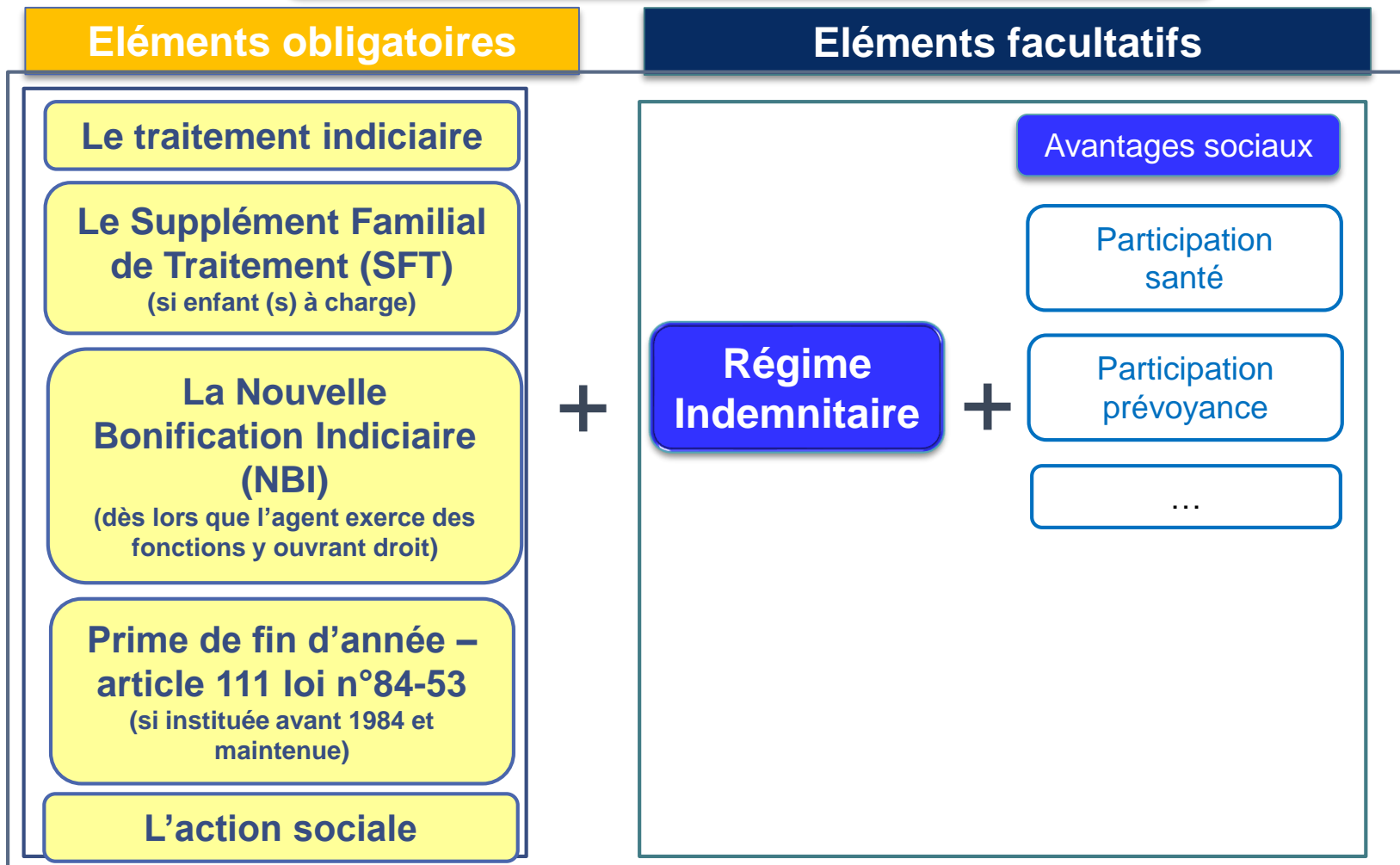
- **Article 88 de la loi du 26 janvier 1984**
- **Décret n°91-875 du 6 septembre 1991** pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- **Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création 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**
- **Décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant 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
- **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
- **Circulaire du 5 décembre 2014 NOR : R D F F 1 4 2 7 1 3 9 C** relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire **tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (FPE à utiliser par analogie pour la FPT)**
- Lettre DGAFP du 17 avril 2015,
- Circulaire de l'Education Nationale du 5 novembre 2015
- Circulaire préfectorale du 26 avril 2017
- **FAQ de la DGCL du 6 juillet 2017**

Abrogés au 31/12/ 2015 :

- Décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à **la PFR**
- Décret n°2002-1105 du 30 août 2002 relatif à **l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et travaux supplémentaires** applicables aux corps de la filière sociale

2. La rémunération des agents

REMUNERATION GLOBALE



PRORATISATION en fonction durée hebdomadaire

3. La diversité des primes actuelles

Ce qui relève du remboursement de frais

indemnité pour frais de déplacement

remboursement des titres de transport en commun pour le trajet domicile/travail

indemnité de mobilité.....

Ce qui relève d'une sujétion de service particulière

(indemnités liées aux fonctions)

indemnité d'astreintes ou permanence

IHTS

Indemnité compensant un travail de nuit, jour férié ou dimanche

Indemnité pour élections

Prime de responsabilité.....

Ce qui vise à tenir compte de la valeur professionnelle de l'agent, sa technicité et ses responsabilités

(indemnités liées au grade)

indemnité d'administration et technicité (IAT)

IEMP

IFTS

ISS.....

Près d'une centaine applicable à la FPT
Possibilité de cumuls définis par les textes

Précisions sur les avantages collectivement acquis

- **Primes issues de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : « la prime dite de fin d'année »** créée avant l'entrée en vigueur de la loi du 26/01/1984 et pris en compte dans le budget
 - Elles s'appliquent à tous les agents dans la collectivité qui l'a instauré, quelle que soit leur date de recrutement , au prorata du temps de travail,
 - Les agents les perdent cependant en cas de mutation externe volontaire,
 - ⚠ *Les primes versées en fin d'année sur la base de l'IAT ou de l'IEMP ne sont pas des « avantages collectivement acquis » et seront donc incluses dans le RIFSEEP*
- **Depuis le 27 janvier 1984,**
 - **il n'est plus possible de créer des avantages collectivement acquis,**
 - Il est possible de les revaloriser à la condition que la délibération les ayant institué le prévoit (CE 02/10/1992 n°92692),
 - Il n'est en revanche pas possible de modifier les conditions d'attribution (CE 06/11/1998 n°153685).
- **Lors de l'élaboration d'un nouveau régime de RI,**
 - Possibilité de les maintenir **en sus** des autres primes instaurées (IEMP, IAT, RIFSEEP...)
 - Possibilité de les supprimer (en les basculant par exemple dans le nouveau RI). Dans ce cas, elles ne pourront plus être instaurer,

= Pas de caractère définitif (CE 21 mars 2008, req. n° 287771)
- **Cas particulier:** Maintien à titre individuel lors d'un transfert forcé suite à fusion, transfert de compétences, création service commun.... si l'agent y a intérêt -
A indiquer dans la délibération et acte de transfert
 - Par contre, pas droit de l'étendre aux agents de la collectivité qui les accueillent

4. Les bénéficiaires du RI

Sont déterminés par la délibération de la collectivité



➤ **Peuvent bénéficier du RI :**

- **Les agents fonctionnaires** (stagiaires et titulaires) quelque soit leur durée de travail,
 - proratisé en fonction de la durée du temps de travail (agent à temps non complet, à temps partiel ...)
- **Les contractuels de droit public (CDD ou CDI) si**
 - La délibération relative au RI le prévoit
 - Le contrat de l'agent le prévoit

➤ **Les agents exclus :**

- **Les agents contractuels de droit privé (CAE - CUI, apprentis ...),**
- **les assistants maternels**
- **les vacataires**



5. Les principes du RI



Art 88 de la loi 84-53 modifié par la loi du 21 avril 2016 :

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

➤ Principe de libre administration

L'organe délibérant n'a pas l'obligation de mettre en place toutes les primes et fixe les critères d'attribution et de modulation des primes, L'autorité territoriale est libre de moduler les montants individuels dans le respect des montants et critères fixés par la délibération,

↳ A chaque collectivité, son dispositif propre



➤ Principe de légalité

Aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée en l'absence d'un texte l'instituant expressément.

↳ Pas de prime « originale » (sans texte)

➤ Principe de parité

Le régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire d'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Le décret 91-875 fixe la correspondance entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la FPT (la police a un dispositif qui lui est propre).

↳ Pas plus qu'à l'Etat

➤ Principe d'égalité

Le régime indemnitaire doit être, objectivement, apprécié pour l'ensemble des agents exerçant les mêmes fonctions.

Les conséquences du caractère facultatif du RI :



**Pas de droits acquis pour les agents !
Sauf**

exceptions liées à des mutualisations imposant un changement d'employeur à l'agent (transfert, fusion...)



- **En cas de mutation volontaire, possibilité de perdre son RI ou de bénéficier d'un RI moins favorable**
- **Possibilité de modifier ou supprimer le RI dans la collectivité**
- **Possibilité de modifier ou supprimer le RI à un agent sous réserve de respecter **les critères d'attribution** définis par la délibération pour réduire ou retirer individuellement le RI**

Ex: Si la délibération prévoit une attribution du RI liée à la manière de servir, tout agent donnant satisfaction aura droit au versement du RI. La suppression totale de ce RI suppose une manière de servir particulièrement déplorable et insatisfaisante. (CE , 24 avril 2013, n° 348575 OPH habitat Drouais)

7. Les enjeux du RI

- Rendre la collectivité ou le poste plus attractif
- Motiver les agents
- Accroître le pouvoir d'achat des agents
- Récompenser les agents méritants

- Une mise en œuvre contrainte par les capacités budgétaires de la collectivité

2ème partie

LA PRÉSENTATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJÉTIONS, EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

IAT

+

IFTS

+

IEMP

RIFSEEP

1. Les objectifs :

- **Simplification et harmonisation du RI en**
 - Réduisant le nombre de primes existantes **de même nature**,
 - Prévoyant des modalités de calcul identiques quelque soit le grade
- **Valorisation de «l'exercice des fonctions» et de «l'expérience professionnelle»** (et non plus seulement la manière de servir ou le grade)
 - =) Passage d'une logique de grade à une logique de poste (missions)
 - =) Passage d'une logique fondée sur la manière de servir à une logique de fonctions à titre principal
- **Transparence et équité**

2. Le calendrier du RIFSEEP

- Mise en œuvre selon un calendrier réglementaire, liée à la publication des arrêtés d'application par corps au niveau de la FPE,



- Le décret 2014-513 du 20 mai 2014 indique que le RIFSEEP à vocation à s'appliquer à toutes les catégories hiérarchiques et à toutes les filières de la FPT **à compter du 1^{er} janvier 2017,**

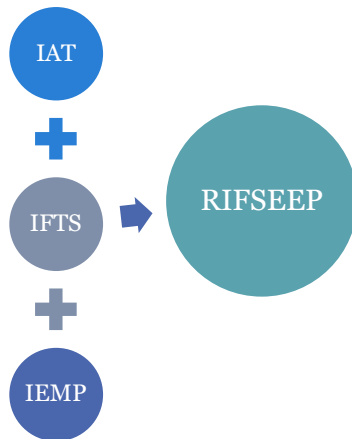
- Toutefois, le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 a **modifié le calendrier d'application, et l'a reporté pour certains cadres d'emplois** : le nouveau calendrier RIFSEEP est accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « documentation » / « rémunération, régime indemnitaire, NBI, Frais de déplacement » / « Régime indemnitaire » / « Le RIFSEEP » ,

- **Mais** sa mise en œuvre dans la FPT est conditionnée par la publication des arrêtés applicables à l'Etat avant cette date

=) Impossibilité de le mettre en œuvre pour les cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés ne sont pas encore parus !

(A ce jour: techniciens, ingénieurs.....)

Donc



A CE JOUR

- **Obligation de le mettre en œuvre pour les collectivités ayant déjà instauré du RI, dès lors que les arrêtés RIFSEEP sont parus pour les cadres d'emplois concernés**
- **Pas de possibilité de modifier le régime du RI existant (pas de possibilité d'élargir les bénéficiaires par exemple)**

[Circulaire préfectorale du 26 avril 2017 sur le RIFSEEP](#)

CEPENDANT ANTICIPEZ et PREPAREZ-VOUS!

3. Champ d'application

- **A vocation à s'appliquer à tous les agents**, quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B et C) et la filière,
- **Sont exclus du RIFSEEP**: Les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ainsi que les sapeurs pompiers professionnels
- **Sont exclus pour le moment du RIFSEEP** (*Articles 1er, 2 et 3 de l'arrêté du 27/12/2016.*):
 - cadres territoriaux de santé paramédicaux,
 - puéricultrices cadres territoriaux de santé,
 - cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux,
 - puéricultrices,
 - infirmiers en soins généraux,
 - directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique,
 - professeurs d'enseignement artistique,
 - conseillers des A.P.S.
 - moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux,
 - infirmiers territoriaux,
 - techniciens paramédicaux territoriaux,
 - assistants territoriaux d'enseignement artistique,
 - auxiliaires de puériculture territoriaux,
 - auxiliaires de soins territoriaux.

- A vocation à se substituer aux primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs

=) Principe d'exclusivité et de non cumul

- Pourra cependant se cumuler avec certaines primes

Arrêté du 27 août 2015.

NOR : RDFF1519795A

Ce qui relève du
remboursement
de frais

Ce qui relève
d'une sujétion de
service
particulière

(astreintes, heures sup
IHTS, travail de nuit,
dimanche ou jour férié,
permanence,)

Ce qui vise à tenir
compte de la valeur
professionnelle de
l'agent, sa technicité
et ses

responsabilités : PFR,
IFTS, IAT, IEMP, Prime de
service et de rendement,
l'Indemnité Spécifique de
Service.....

**IFSE
susceptible
d'être
cumulée***



* Dans le respect des dispositions de l'arrêté

Selon l'arrêté ministériel du 27 août 2015 :



Sont cumulables avec le RIFSEEP, notamment:

- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ;
- Les indemnités pour élections
- Les astreintes
- L'IHTS (indemnité horaire pour travaux supplémentaires)

Selon la circulaire DGFP du 5/12/2014 :



Il est, également, **cumulable par nature** avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions (frais de déplacement) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle ...).
- Les avantages acquis collectivement art. 111 (sauf si prime= IAT ou IEMP)
- Le logement occupé pour nécessité absolue de service (mais montant plafond du RIFSEEP diminué)
- La NBI

Selon la circulaire de l'Éducation Nationale du 05/11/2015 :

Seraient cumulables avec le RIFSEEP, notamment:

- La prime d'intéressement collectif
- Les rémunérations accessoires (formations, jury...)
- Prime d'installation
- Indemnité volontaire de départ
- Indemnité de changement de résidence



On imagine, qu'il est cumulable avec l'indemnité de mobilité

Ne seraient pas cumulables avec le RIFSEEP, notamment :

- Indemnité de régie
- Indemnité de travaux insalubres



Concernant la prime de responsabilité (emplois fonctionnels)

Aucun texte n'aborde le fait de savoir si la prime de responsabilité versée aux emplois fonctionnels doit être incluse dans le RIFSEEP ou non. Pour le moment, il existe une incertitude juridique.

En effet :

- selon une fiche de la DGFIP du 12 septembre 2017, le cumul est possible en argumentant que « le RIFSEEP n'est pas exclusif des indemnités propres à la FPT. Ainsi, il n'affecte pas la prime de responsabilité de certains emplois administratifs de direction fondée sur le décret n°88-631 du 6 mai 1988. La prime de responsabilité des emplois fonctionnels est cumulable avec le RIFSEEP ».
- Cependant, un récent tribunal administratif de Lyon (n°2004043 du 19 juillet 2021) indique que la prime de responsabilité des agents occupant un emploi de direction n'est pas au nombre de celles cumulables avec le RIFSEEP ou qui sont susceptibles de leur être assimilées. Ainsi, est illégale une délibération instaurant le RIFSEEP en tant qu'elle prévoit le maintien du bénéfice de la prime de responsabilité pour les agents occupant un emploi de direction.

Il ne s'agit, néanmoins, que d'un jugement d'un tribunal administratif, d'une portée limitée. Un arrêt du Conseil d'Etat confirmant ou infirmant cette interprétation permettrait de clarifier si le cumul de cette prime de responsabilité est ou non possible avec le RIFSEEP.

4. Composition du RIFSEEP: 2 parts

RIFSEEP

IFSE

**PART FONCTION SUJETION
EXPERTISE**

Part fixe

Indemnité obligatoire

Versement mensuel

Part objective

Fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions (indépendamment de l'agent qui l'occupe)

Fixée selon la prise en compte de l'expérience professionnelle

CIA

**PART COMPLEMENT
INDEMNITAIRE ANNUEL**

Part variable

Indemnité facultative

Versement annuel en une ou deux fractions

Part personnelle

Fixée selon l'engagement professionnel et la manière de servir

Cadre d'emplois Territoriaux (C.E.)	Plafond annuel maximal de l'IFSE en euros		Plafond annuel maximal du CIA en euros	Total Annuel Maximal RIFSEEP (IFSE + CIA)	
	Agents non logés	Agents logés / nécessité absolue		IFSE + CIA	Agents logés / nécessité absolue
Catégorie A – C.E. des attachés, C.E. des secrétaires de mairie					
Groupe 1	36 210	22 310	6 390	42 600	28 700
Groupe 2	32 130	17 205	5 670	37 800	22 875
Groupe 3	25 500	14 320	4 500	30 000	18 820
Groupe 4	20 400	11 160	3 600	24 000	14 760
Catégorie A – C.E. des conseillers socio-éducatifs					
Groupe 1	25 500	25 500	4 500	30 000	30 000
Groupe 2	20 400	20 400	3 600	24 000	24 000
Catégorie B – C.E. des rédacteurs, C.E. des animateurs, C.E. des éducateurs APS					
Groupe 1	17 480	8 030	2 380	19 860	10 410
Groupe 2	16 015	7 220	2 185	18 200	9 405
Groupe 3	14 650	6 670	1 995	16 645	8 665
Catégorie B – C.E. des assistants socio-éducatifs					
Groupe 1	19 480	19 480	3 440	22 920	22 920
Groupe 2	15 300	15 300	2 700	18 000	18 000
Catégorie C – C.E. des adjoints administratifs, C.E. des adjoints techniques, C.E. des agents de maîtrise, C.E. des adjoints du patrimoine, C.E. des adjoints d'animation, C.E. des agents sociaux, C.E. Des ATSEM, C.E. des opérateurs des APS					
Groupe 1	11 340	7 090	1 260	12 600	8 350
Groupe 2	10 800	6 750	1 200	12 000	7 950

Cadre d'emplois Territoriaux (C.E.)	Plafond annuel maximal de l'IFSE en euros		Plafond annuel maximal du CIA en euros	Total Annuel Maximal RIFSEEP (IFSE + CIA)	
	Agents non logés	Agents logés / nécessité absolue		IFSE + CIA	Agents logés / nécessité absolue
Catégorie A – C.E. des ingénieurs en chef					
Groupe 1	57 120	<i>42 840</i>	10 080	67 200	<i>52 920</i>
Groupe 2	49 980	<i>37 490</i>	8 820	58 800	<i>46 310</i>
Groupe 3	46 920	<i>35 190</i>	8 280	55 200	<i>43 470</i>
Groupe 4	42 330	<i>31 750</i>	7 470	49 800	<i>39 220</i>

Cadre d'emplois Territoriaux (C.E.)	Plafond annuel maximal de l'IFSE en euros		Plafond annuel maximal du CIA en euros	Total Annuel Maximal RIFSEEP (IFSE + CIA)	
	Agents non logés	Agents logés / nécessité absolue		IFSE + CIA	Agents logés / nécessité absolue
Catégorie A – C.E. des ingénieurs					
Groupe 1	46 950	<i>32 850</i>	8 280	55 200	<i>41 130</i>
Groupe 2	40 290	<i>28 200</i>	7 110	47 400	<i>35 310</i>
Groupe 3	36 000	<i>25 190</i>	6 350	42 350	<i>31 540</i>
Groupe 4	31 450	<i>22 015</i>	5 550	37 000	<i>27 565</i>

Cadre d'emplois Territoriaux (C.E.)	Plafond annuel maximal de l'IFSE en euros		Plafond annuel maximal du CIA en euros	Total Annuel Maximal RIFSEEP (IFSE + CIA)	
	Agents non logés	Agents logés / nécessité absolue		IFSE + CIA	Agents logés / nécessité absolue
Catégorie A – C.E. des conservateurs du patrimoine					
Groupe 1	46 920	<i>25 810</i>	8 280	55 200	<i>34 090</i>
Groupe 2	40 290	<i>22 160</i>	7 110	47 400	<i>29 270</i>
Groupe 3	34 450	<i>18 950</i>	6 080	40 530	<i>25 030</i>
Groupe 4	31 450	<i>17 298</i>	5 550	37 000	<i>22 848</i>

Cadre d'emplois Territoriaux (C.E.)	Plafond annuel maximal de l'IFSE en euros		Plafond annuel maximal du CIA en euros	Total Annuel Maximal RIFSEEP (IFSE + CIA)	
	Agents non logés	Agents logés / nécessité absolue		IFSE + CIA	Agents logés / nécessité absolue
Catégorie A – C.E. des conservateurs de bibliothèques					
Groupe 1	34 000	-	6 000	40 000	-
Groupe 2	31 450	-	5 550	37 000	-
Groupe 3	29 750	-	5 250	35 000	-
Groupe 4	-	-	-	-	-

Cadre d'emplois Territoriaux (C.E.)	Plafond annuel maximal de l'IFSE en euros		Plafond annuel maximal du CIA en euros	Total Annuel Maximal RIFSEEP (IFSE + CIA)	
	Agents non logés	Agents logés / nécessité absolue		IFSE + CIA	Agents logés / nécessité absolue
Catégorie A – C.E. des attachés de conservation du patrimoine et bibliothécaires					
Groupe 1	29 750	-	5 250	35 000	-
Groupe 2	27 200	-	4 800	32 000	-
Groupe 3	-	-	-	-	-
Groupe 4	-	-	-	-	-

Cadre d'emplois Territoriaux (C.E.)	Plafond annuel maximal de l'IFSE en euros		Plafond annuel maximal du CIA en euros	Total Annuel Maximal RIFSEEP (IFSE + CIA)	
	Agents non logés	Agents logés / nécessité absolue		IFSE + CIA	Agents logés / nécessité absolue
Catégorie B – C.E. des techniciens					
Groupe 1	19 660	13 760	2 680	22 340	16 440
Groupe 2	18 580	13 005	2 535	21 115	15 540
Groupe 3	17 500	12 250	2 385	19 885	14 635
Groupe 4	-	-	-	-	-

Cadre d'emplois Territoriaux (C.E.)	Plafond annuel maximal de l'IFSE en euros		Plafond annuel maximal du CIA en euros	Total Annuel Maximal RIFSEEP (IFSE + CIA)	
	Agents non logés	Agents logés / nécessité absolue		IFSE + CIA	Agents logés / nécessité absolue
Catégorie B – C.E. des assistants de conservation du patrimoine et bibliothèques					
Groupe 1	16 720	-	2 280	19 000	-
Groupe 2	14 960	-	2 040	17 000	-
Groupe 3	-	-	-	-	-
Groupe 4	-	-	-	-	-

Petite comparaison avec le RI actuel

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS IFSE pour agents logés
Catégorie C (adjoints administratifs, ATSEM, adjoints techniques....)		
G1	11 340 €	7 090 €
G2	10 800 €	6 750 €

	IAT Montant annuel de référence	Montant maximum	IEMP Montant annuel de référence	Montant maximum	TOTAL MAXIMUM
adjoint administratif	459,69 €	3716,72€	1153€	3459 €	7175,72€
adjoint administratif principal 2eme classe	475,33€	3802,64€	1478€	4434 €	8236,64€

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS IFSE pour agents logés
CATEGORIE B (rédacteur....)		
G1	17 480 €	8 030 €
G2	16 015 €	7 220 €
G3	14 650 €	6 670 €

	IAT Montant annuel de référence	Montant maximum	IEMP Montant annuel de référence	Montant maximum	TOTAL MAXIMUM
Rédacteur 4 ^e échelon	595,77 €	4766,16€	1492€	4476 €	9242,16€

GROUPES	PLAFONDS IFSE
Catégorie A (attachés.....)	
G1	36 210 €
G2	32 130 €
G3	25 500 €
G4	20 400 €

Hypothèse: (hypothèse fictive -seul bénéficiaire – montants maxi)	IFTS Montant annuel de référence	Montant maximum	IEMP Montant annuel de référence	Montant maximum	TOTAL
• Attaché Secrétaire de Mairie	1 091,71 €	8 733,68 €	1 372,04 €	4116,12 €	12 849,80 €
	Part fonctions de la PFR Montant annuel de référence	Montant maximum	Part Résultats de la PFR Montant annuel de référence	Montant maximum	TOTAL
• Attaché	1750€	10 500€	1600€	9600€	20 100€

4.1. La part liée à l'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (L'IFSE)

RIFSEEP

IFSE

PART FONCTION SUJETION
EXPERTISE
(IFSE)

Fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Fixée selon la prise en compte de l'expérience professionnelle

Part fixe

Indemnité obligatoire

Versement mensuel



A- L'IFSE: La part fonctions, sujétions, expertise

- Part **prépondérante, visant à** :
 - Valoriser le niveau des **fonctions** (responsabilités)
 - Reconnaître le niveau **d'expertise** requis pour l'exercice des fonctions
 - Reconnaître **les contraintes et les spécificités** du poste
 - Prendre en compte **l'expérience** de chaque agent

=> Part du RI principalement lié à « l'emploi occupé »

- **2 parts dans IFSE:**
 - La part principale liée **aux fonctions** du poste (impersonnelle)
 - La part secondaire liée **à l'expérience** de l'agent (personnelle)

- **Modalités de versement à définir dans la délibération**
(décret prévoit un versement mensuel)

- Le montant de l'IFSE de l'agent va dépendre de l'appartenance de l'emploi de l'agent à :
 - une catégorie hiérarchique
 - et à un groupe de fonctions, qui aura été déterminé au regard de 3 critères professionnels liés au niveau de responsabilité, aux contraintes et spécificités du poste
- Principe de stabilité de l'IFSE : Pas de baisse possible si pas de changement des fonctions dans un poste relevant d'un groupe inférieur



En cas d'insatisfaction donné par l'agent, impossibilité de réduire la part de l'IFSE !



B- La nécessité de créer les groupes de fonctions par catégorie hiérarchique

- Chaque emploi devra être réparti dans un groupe de fonctions de la catégorie hiérarchique
- Les groupes de fonctions au niveau de l'Etat:
 - **Cat. A : 4 groupes** **cat. B : 3 groupes** **Cat. C : 2 groupes**
 - **Dans la FPT : Au nom de la libre administration, et sous réserve de l'appréciation du juge, possibilité de prévoir plus ou moins de groupes mais à la condition de respecter les plafonds fixés au niveau de l'Etat**
 - =) Préconisation du CdG : conserver le même nombre de groupes qu'à l'Etat
- **Obligation de hiérarchiser les groupes** : les groupes A1, B1, C1 sont réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants:

Exemple en catégorie C

	missions
C1	Secrétaire de mairie (encadrante)
C2	Agent d'accueil; agent technique

Exemple en catégorie B

	missions
B1	Chef d'équipe
B2	adjoint au chef de service Expert
B3	Agent d'exécution

- **Des groupes spécifiques devront être créés pour maintenir les agents logés** par nécessité absolue de service (s'il y en a dans la collectivité), avec des montants plafonds inférieurs
- La réflexion doit conduire à établir des groupes **de fonctions par catégorie hiérarchique, sans tenir compte des grades,**

⇒) Il convient de réunir, par catégories hiérarchiques, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quelque soit le grade,

C- Nécessité de constituer les groupes en tenant compte de 3 critères professionnels à définir par des indicateurs (décret 20/05/2014):

<p>Critère 1</p> <p>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception = Responsabilité du poste</p>	<p>Critère 2</p> <p>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions = Technicité s/compétences requises pour le poste</p>	<p>Critère 3</p> <p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel = Contraintes du poste</p>
Exemples d'indicateurs	Exemples d'indicateurs	Exemples d'indicateurs
<p>Encadrement direct Niveau d'encadrement dans la hiérarchie (encadrement intermédiaire) Responsabilité de coordination Responsabilité de projet stratégique.....</p>	<p>Niveau d'expertise requis Maîtrise d'un logiciel Niveau de qualification requis Habitations règlementaires Polyvalence requise Autonomie requise...</p>	<p>Fonction itinérante Relations externes très fréquentes Relations externes (administrés) Horaires décalés/ disponibilité du poste risques physiques (maladie, accident...) Pénibilité mentale...</p>

Interdiction d'utiliser des éléments qui sont liés à la manière de servir de l'agent



Dans tous les cas, la constitution des groupes de fonctions suppose une réflexion égalitaire: Les différences faites entre agents doivent être légalement fondées sur des éléments objectifs (situation différentes, intérêt du service) ([CE 7 juin 2010 n°312506](#))

- **2 méthodes possibles, cumulables, pour créer les groupes de fonction :**
 - Hiérarchisation par comparaison
 - Cotation des postes



1ère méthode : L'outil de hiérarchisation par comparaison

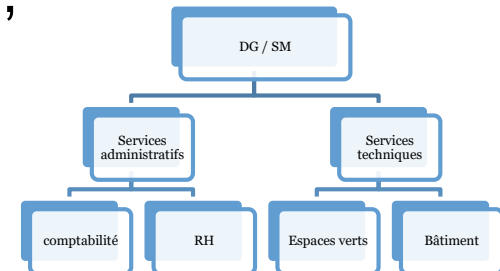
- **Méthode** : Cela conduit à comparer les postes entre eux et à les répartir selon les niveaux hiérarchiques,

A chaque niveau correspond un groupe et un montant plafond

- **Outil principal** : L'organigramme

Il est une représentation schématique des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques de la collectivité,

Il permet de définir la position de chacun,

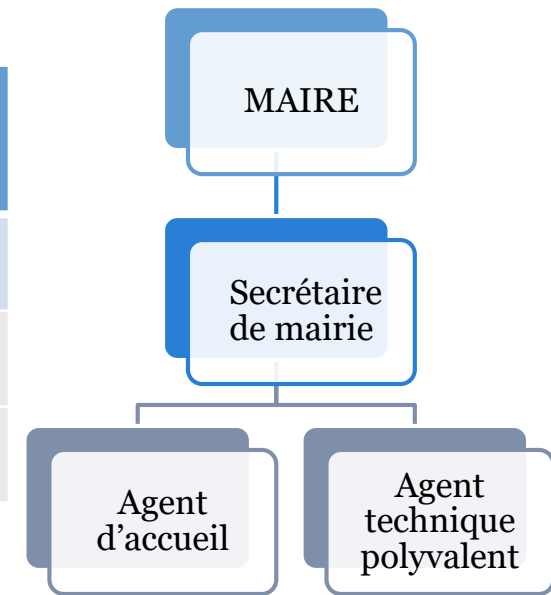


- **Avantage** : simple
- **Inconvénient** : classement principalement lié au seul critère de responsabilité

=) Adapté pour les petites structures (moins de 5 agents)

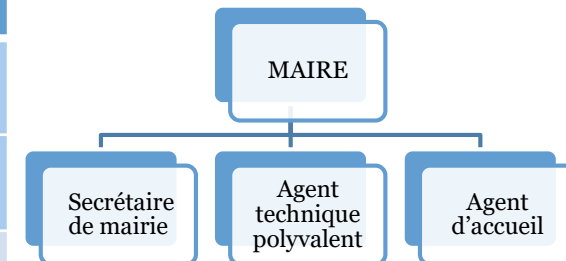
EXEMPLE 1

G	missions	Responsabilité	Spécificités du poste	Contraintes du poste
C1	Secrétaire de mairie (encadrante)	x	x	x
C2	Agent polyvalent d'exécution		x	x
	Agent d'accueil/technique			x



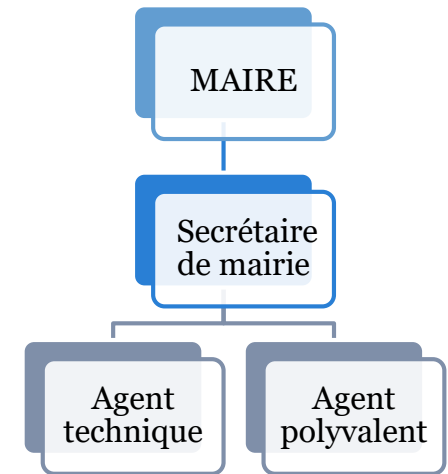
EXEMPLE 2

G	missions	Responsabilité	Spécificités du poste	Contraintes du poste
C1	Secrétaire de mairie		x	x
	Agent polyvalent d'exécution		x	x
C2	Agent d'accueil/technique			x



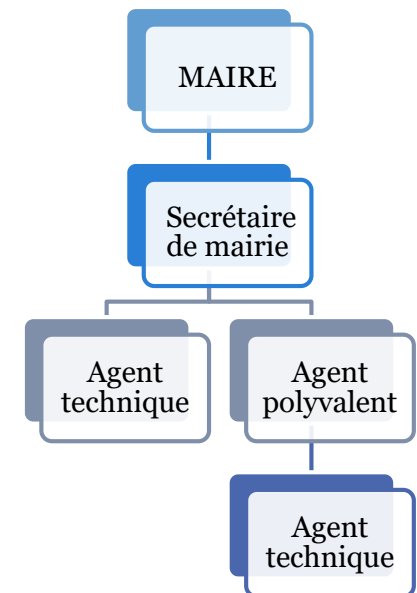
EXEMPLE 3

	missions	Responsabilité	Spécificités du poste	Contraintes du poste
B1	Secrétaire de mairie	x	x	x
C2	Agent polyvalent d'exécution		x	x
	Agent technique (ménage)			x



EXEMPLE 4

	missions	Responsabilité	Spécificités du poste	Contraintes du poste
B1	Secrétaire de mairie	x	x	x
C1	Agent polyvalent responsable	x	x	x
C2	Agent technique (espaces verts)			x
	Agent technique (ménage)			x



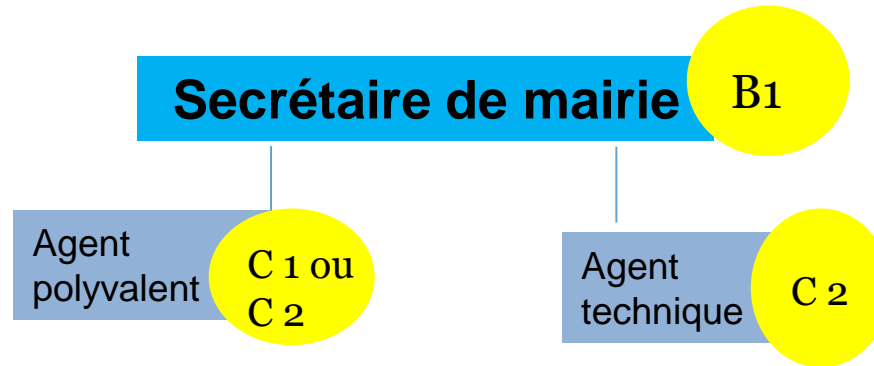
EXEMPLE 5

Catégorie	Emplois	Critère 1 : encadrement/ coordination	Critère 2 : technicité et expertise	Critère 3 : sujétions particulières	Groupe de fonctions
A	DG	x	x	x	G1
	DGA / Directeur de plusieurs services / chef de structure	x	x	-	G2
	Chef de service	x	-	-	G3
	Chargé de mission/expertise	-	x	-	G4
B	Chef de service ou structure	x	x	x	G1
	coordonnateur	x	x		G2
	Instruction avec expertise, animation	-	x	x	G3
C	Chef d'équipe/ Ou gestionnaire comptable, MP, ou urbanisme, assistante de direction, agent d'état civil, régisseur à temps plein	x	x	x	G1
	Agent d'exécution et autre (ATSEM, agent d'accueil, agent des espaces verts ...)	-	-	-	G2

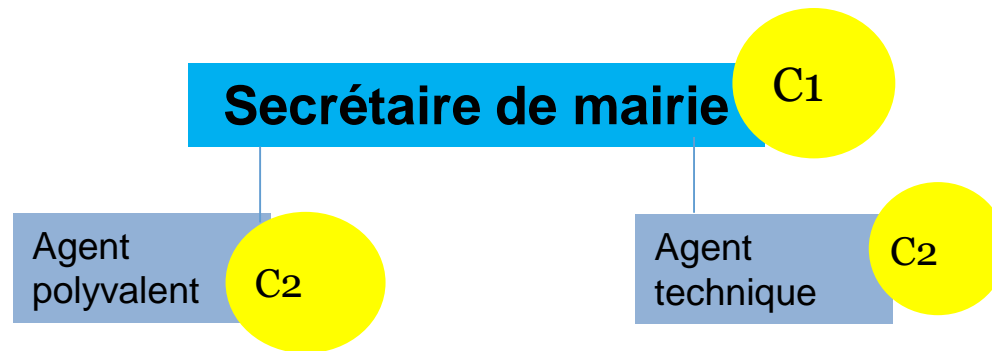
L'outil de hiérarchisation par comparaison

Vérification Finale

Exemple 1



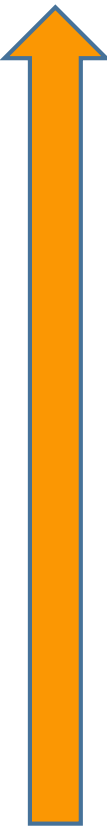
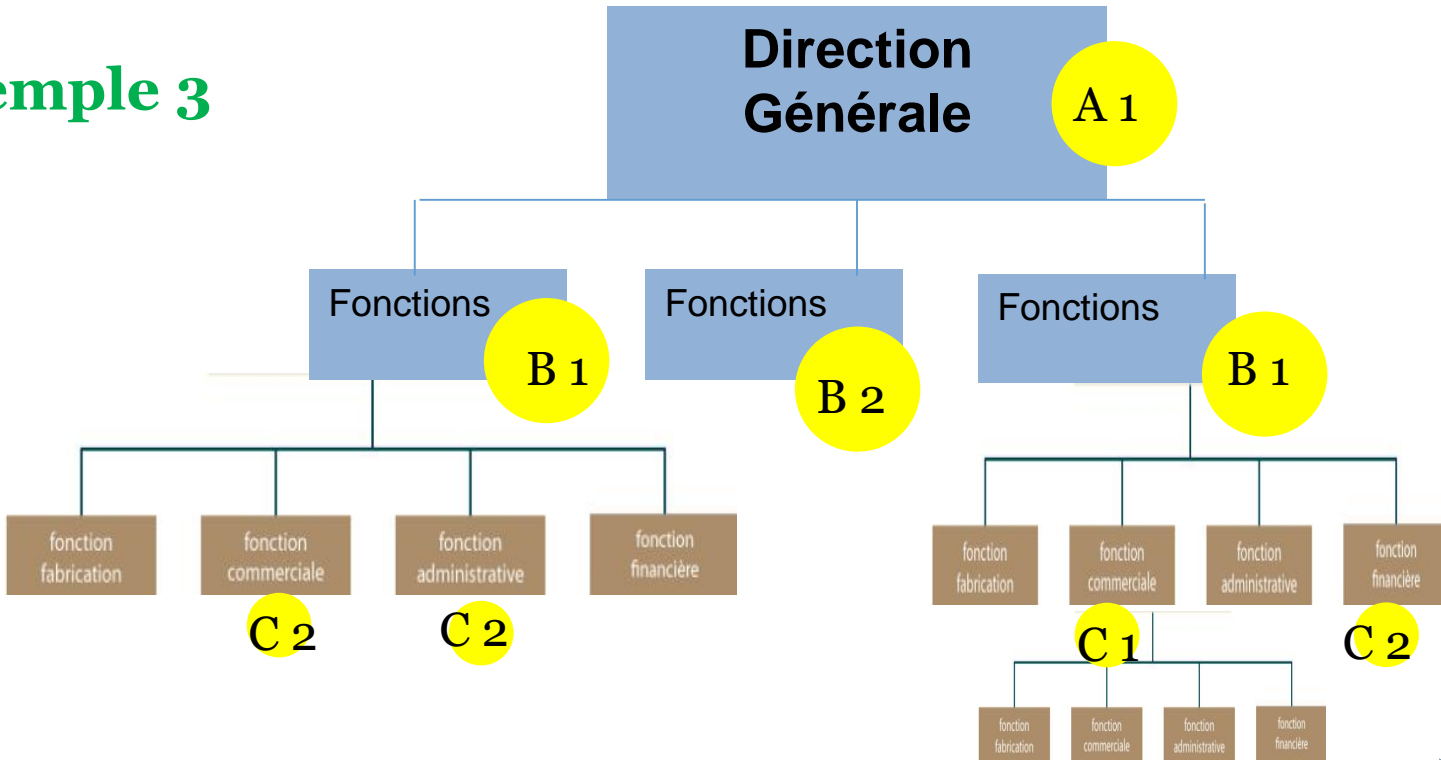
Exemple 2



Il est utile une fois que sont définis les groupes de fonctions de s'assurer **de la cohérence horizontale** (entre services) **et verticale** (entre niveaux hiérarchiques)

Vérification Finale

Exemple 3



2ème méthode : L'outil de cotation des postes

- **Méthode** :
- L'idée est de définir une règle d'attribution de points au regard des critères/indicateurs professionnels définis,
- **Ensuite**, il faut passer chaque poste au crible de la grille qui aura été définie
- **Puis, au regard du nombre de points, il conviendra d'affecter les postes dans les groupes de fonctions** (qui seront établis au regard d'une fourchette de points)
- **Puis de déterminer les montants plafonds (et éventuellement mini) de chaque groupe**
- **Outil principal**: La fiche de poste sera l'outil privilégié
- **Avantage**: objectif et transparent
- **Inconvénient** : complexité du processus

Exemple de cotation

	CRITÈRE 1 - FONCTIONS D'ENCADREMENT, DE COORDINATION, DE PILOTAGE OU DE CONCEPTION /15					CRITÈRE 2 - TECHNICITÉ, EXPERTISE, EXPÉRIENCE OU QUALIFICATION NÉCESSAIRE À L'EXERCICE DES FONCTIONS /9			CRITÈRE 3 - SUJÉTIONS PARTICULIÈRES OU DEGRÉ D'EXPOSITION DU POSTE AU REGARD DE L'ENVIRONNEMENT PRO /9			Total	Groupe
	Encadrement direct/4	Encadrement intermédiaire /2	Élaboration budget/4	Participation au budget /2	suivi de dossiers stratégiques/3	Polyvalence/3	Qualification requise/3	Maitrise des outils métiers spécifiques/3	Contraintes horaires/3	Fonctions itinérantes/3	Relations avec les tiers/3		
Secrétaire mairie C	4		4		3	3		3	3		3	23	G1
Agent technique C				2		3	3	3	3	3		17	G2

D- Puis nécessité de fixer les montants par groupe

- Pour **chaque groupe de fonctions**, la collectivité devra arrêter un **montant de l'IFSE**
- Le montant sera en principe **un montant plafond**
 - =) *si fixe = égalité entre les agents mais aucune possibilité d'évolution du RI*
- **Possibilité** et non obligation d'arrêter un **montant minimum** comme à l'Etat (QE n° 100346 publiée au JO (AN) du 27 décembre 2016, p. 10698)
 - =) *Garantie pour les agents notamment au moment de la bascule sur le RIFSEEP*
- Le montant plafond de l'IFSE par groupe **pourra être supérieur au montant plafond de l'IFSE de l'Etat si la collectivité instaure les 2 parts du RIFSEEP** (IFSE + CIA), dans la limite du montant plafond du RIFSEEP de l'Etat
- Si elle n'instaure que l'IFSE, son montant ne pourra pas dépasser le montant plafond de l'IFSE **fixé à l'Etat**
- **Le montant de chaque groupe devra conserver la «logique ascensionnelle»** instauré au niveau de l'Etat

Obligation de différence «sensible» - entre chaque catégorie hiérarchique
- entre chaque groupe

Ex : le montant du G1A > G2A > G3A > G1B > G2B.....)

Exemple si la collectivité n'instaure que l'IFSE

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE À L'ETAT	PLAFONDS ANNUELS CIA À L'ETAT	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP À L'ETAT
REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS			
G1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
G1 logé	8 030 €	2 380 €	10 410 €
G2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
G2 logé	7 220 €	2 185 €	9 405 €

La collectivité ne pourra pas définir la répartition suivante :

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE
G1	19 860 €
G1 logé	10 410 €
G2	18 200 €
G2 logé	9 405 €



Car supérieur au montant plafond IFSE applicable à l'Etat

E- L'attribution du montant individuel de l'IFSE lors de la «bascule»

- Il devra **respecter le montant plafond** (et mini le cas échéant) **fixé par la délibération**,
- Le montant individuel de l'IFSE **devra être prépondérant** par rapport au CIA s'il est mis en place,
- Il dépendra **du choix de la collectivité de garantir le maintien du RI actuel au moment du passage au RIFSEEP:**

► **Principe au niveau de l'Etat** = **Maintien du montant du RI existant de même nature (IEMP, IAT....) au titre de l'IFSE au minimum, jusqu' à un changement de fonctions**



Seront rajoutés: GIPA, SFT, NBI, remboursement de frais, prime fin d'année-art. 111 et autres primes cumulables avec le RIFSEEP (astreintes, IHTS...)

► **Exception dans la FPT** = **Possibilité de ne pas maintenir le montant individuel du RI actuel** (QE n° 100346 publiée au JO (AN) du 27 décembre 2016, p. 10698)



-Au vu de ces éléments, la collectivité pourra donc soit :

► **Maintenir le montant individuel du RI actuel uniquement au titre de l'IFSE** = comme prévu par les dispositions de l'Etat (article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014). Si un tel maintien à titre individuel est envisagé, **la possibilité doit expressément mentionnée dans la délibération.**

► **Maintenir le montant du RI actuel en effectuant une répartition entre les deux parts (IFSE/CIA)** = Dans ce cas, il ne s'agit pas d'un maintien à titre individuel prévu par les textes, et **la collectivité n'aura donc pas à le prévoir dans la délibération.**

► **Ne pas maintenir le montant du RI existant** = il lui appartiendra d'en mesurer les conséquences du point de vue du personnel. Dans ce cas, le dialogue social sera primordial.

- Le principe d'égalité devra être respecté pour l'attribution de l'IFSE : **2 agents du même groupe occupant les mêmes fonctions devraient en principe avoir la même IFSE,**



- Cependant, il sera tenu compte de l'expérience professionnelle de chacun pour attribuer le montant individuel, notamment lors de la bascule vers le RIFSEEP

=) 2 agents du même groupe, occupant les mêmes fonctions mais qui n'ont pas la même expérience n'auront logiquement pas la même IFSE.

=) 2 agents du même groupe occupant les mêmes fonctions et ayant la même expérience auront la même IFSE.

F- Un réexamen obligatoire de l'IFSE



- **Obligation de réexaminer** le montant de l'IFSE :
 - **En cas de changement de grade à la suite d'une promotion**
 - **En cas de changement de fonction** (mobilité interne ou évolutions du poste)
 - **relevant d'une catégorie différente** (suite à une promotion interne/réussite concours),
 - **relevant d'un groupe différent** (suite mutation interne ou avancement de grade avec modification de la fiche de poste),
 - **relevant d'un même groupe de fonctions** pour valoriser l'expérience professionnelle de l'agent ,
 - **A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions, au regard de l'expérience professionnelle** : l'agent ayant l'occasion de consolider ses compétences et son expertise (*préconisation réexamen annuel lors de l'entretien professionnel*).

- **Le montant de l'IFSE doit être réexaminé selon un rythme et des critères définis par délibération**




Un rythme de réexamen trop fréquent pourrait représenter une charge financière, à prendre en compte,

- **Le réexamen ne peut conduire qu'à une augmentation** (sauf changement vers un poste de niveau inférieur),
- **Mais le réexamen n'induit pas automatiquement une revalorisation:** pas d'augmentation si, objectivement, la situation de l'agent ne le justifie pas,
- La revalorisation ne pourra être mise en œuvre que si elle est justifiée par l'acquisition de l'expérience professionnelle ou autre motif objectif,



G- La prise en compte de l'expérience professionnelle pour abonder l'IFSE

- 
- **L'expérience professionnelle permet de moduler le montant de l'IFSE d'un agent**

Ainsi 2 agents occupant les mêmes fonctions ne pourront avoir une IFSE différente que si leur niveau d'expérience est différent
 - **C'est un élément de personnalisation de la part de l'IFSE:**
 - Variable d'ajustements lors des recrutements
 - Variable d'ajustement lors de la bascule sur le RIFSEEP
 - Elle encourage la montée en compétence/formations....
 - **Elle ne peut conduire qu'une augmentation de l'IFSE**
 - **Sa valorisation financière devra s'inscrire dans le respect**
 - du montant plafond fixé par la délibération pour le groupe de fonction concerné
 - des critères définissant l'expérience professionnelle prévus par la délibération



- **L'expérience professionnelle est différente**
 - **De la manière de servir** (valorisée par le CIA),
 - **De l'ancienneté** (valorisée par l'avancement d'échelon)

- L'expérience professionnelle s'apparente à «**la connaissance acquise par la pratique** »

- **Elle devra reposer sur des critères objectifs** (non exhaustifs) **définis librement par délibération, tels que proposés par la circulaire 2014:**
 - L'approfondissement des connaissances de l'environnement professionnel et des procédures
 - L'acquisition de compétences dans le travail
 - L'élargissement des savoirs techniques et de leur utilisation
 - La gestion d'un évènement exceptionnel permettant de monter en compétences.....

= Valorisation du parcours professionnel et de la connaissance acquise



Aucune disposition ne permet de moduler le RI sur un motif disciplinaire =) critère à exclure

- **Dans la délibération, il appartient donc de définir que l'on souhaite valoriser au titre de l'expérience professionnelle**



En l'absence de critères, deux agents occupant les mêmes fonctions devront percevoir le même montant d'IFSE

Exemples de critères non exhaustifs :

Valorisation de l'expérience professionnelle

critères	Sous-critères
Parcours professionnel	valorisation de toutes les autres expériences professionnelles, public et privé, acquises avant l'arrivée dans le poste et qui présentent un intérêt pour le poste
Connaissance de l'environnement du travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions, autonomie) ou plus largement l'environnement territorial
Accroissement des savoirs et savoir-faire	Formations, acquisition de diplôme en cours de poste
	Acquisition des savoirs, d'autonomie, de polyvalence.....
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Transmissions de ses savoirs sur le poste
	Mobilisation réelle des savoirs techniques et des savoir-faire acquis sur le poste
Gestion d'un évènement exceptionnel	réalisation d'un travail exceptionnel ou conduite d'un projet complexe

ATTENTION!

Dans la mesure où l'IFSE se fonde sur les fonctions et l'expérience et non sur la manière de servir:

=) Marge de manœuvre limitée pour l'autorité territoriale pour moduler , réduire ou supprimer l'IFSE

Synthèse sur l'IFSE

- L'objectif est de déterminer un RI applicable à un poste et non à un agent
- Une réflexion en 3 temps, dans le respect des contraintes réglementaires :

1/ Constitution des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois concerné

- Définition du nombre de groupes par catégorie
- Définition des indicateurs des 3 critères de classification
- Répartition des postes dans les groupes constitués



2/ Arrêts des montants de IFSE par groupe de fonctions en tenant compte

- du régime indemnitaire existant (si déjà institué)
- de la nécessité de conserver une marge d'évolution

3/ Arrêts des critères, des modalités de mise en œuvre et du rythme de modulation de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle

4.2. La part complément indemnitaire annuel (C.I.A)

RIFSEEP

CIA

COMPLEMENT INDEMNITAIRE
ANNUEL
(CIA)

Fixé selon l'engagement professionnel et la
manière de servir

Part variable

Indemnité facultative

Versement annuel en une ou deux
fractions

A – Le CIA



Le Conseil constitutionnel impose d'instaurer le CIA



- Une décision du Conseil constitutionnel n°2018-727 du 13 juillet 2018 impose aux collectivités territoriales l'instauration de la part CIA dans leur délibération de principe de RIFSEEP.
- Au regard du principe de libre administration, les collectivités sont, par contre, libres :
 - de fixer les plafonds applicables (sans toutefois pouvoir mettre un plafond de CIA à 0 ou dépassant le plafond global de l'IFSE + CIA octroyées aux agents de l'Etat) – Par contre, rien n'interdit de fixer un plafond de CIA relativement bas (proche de 0) au regard de la politique de la collectivité
 - de déterminer les critères d'attribution

Les collectivités n'ayant pas encore mis en place ce nouveau régime indemnitaire ou celles qui ont délibéré sans avoir prévu cette seconde part devront donc tenir compte de cette décision



A – Le CIA



Les collectivités reste, par contre, libre, sur le versement individuel



- Au vu de la position du conseil constitutionnel, le versement ne devient facultatif qu'à titre individuel
 - De ce fait, si le versement ou non du CIA doit être évalué au cas par cas, de manière personnalisée, il ne peut donc pas être prohibé de façon générale et absolue au sein de la collectivité.
 - Le CIA tient compte de la manière de servir et de l'engagement professionnel
- => Un agent bénéficiant d'une bonne évaluation ne pourra pas avoir un CIA à 0

A – Le CIA



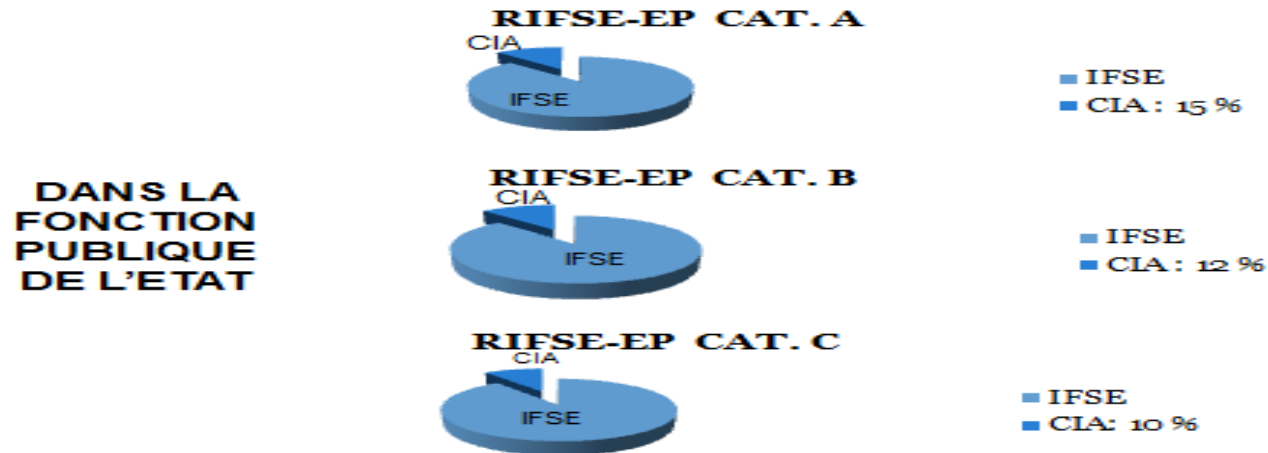
- Versement est fonction des résultats à **l'entretien professionnel**
- **Pas de reconduction automatique** = Versement variable selon les années (car lié à la manière de servir)
- Versement **annuel ou semestrielle**, mais possibilité de mensualiser (principe de libre administration)



Le CIA est la seule marge de manœuvre pour moduler le RI de l'agent (à la hausse ou à la baisse) en l'absence de modification de poste ou d'expérience professionnelle

- Le montant maximal du CIA n'est pas limité au plafond applicable à l'Etat qui prévoit :

26



MAIS

- Obligation que la somme des deux parts ne dépasse pas le plafond global du RIFSEEP (=IFSE+CIA) fixé à l'Etat (art.88 loi 84-53)
- Obligation de ne pas dépasser le plafond de l'IFSE

L'IFSE doit resté > au CIA - lors de la fixation des montants plafonds
 - lors de l'attribution du montant individuel

Exemple si la collectivité instaure les 2 parts:

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE À L'ETAT	PLAFONDS ANNUELS CIA À L'ETAT	TOTAL RIFSEEP À L'ETAT
REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS			
G1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
G1 logé	8 030 €	2 380 €	10 410 €
G2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
G2 logé	7 220 €	2 185 €	9 405 €

La collectivité pourra définir la répartition suivante:

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	TOTAL RIFSEEP
REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS			
G1	15 000€	4860€	19 860 €
G1 logé	7000€	3410€	10 410 €
G2	14000€	4200€	18 200 €
G2 logé	6000€	3405€	9 405 €




GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE À L'ETAT	PLAFONDS ANNUELS CIA À L'ETAT	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP À L'ETAT
REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS			
G1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
G1 logé	8 030 €	2 380 €	10 410 €
G2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
G2 logé	7 220 €	2 185 €	9 405 €

La collectivité ne pourra définir la répartition suivante:

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	TOTAL RIFSEEP
REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS			
G1	15 000€	5000€	20 000€
G1 logé	7000€	3410€	10 410 €
G2	16000€	4200€	20 200 €
G2 logé	6000€	3405€	9 405 €

B– Les critères d’attribution du CIA

- La **délibération** mettant en place le CIA doit déterminer :
 - **Les bénéficiaires,**
 - =) Possibilité de ne pas mettre du CIA pour toutes les catégories, pour tous les cadres d’emplois, si justifications objectives
 - **Les critères d’attribution du CIA** correspondant à ces deux notions :
 -  **➤ Engagement professionnel**
 - Manière de servir**
 - =) Possibilité de retenir **tout ou partie** des critères retenus pour **l’évaluation professionnelle de fin d’année**
 - **Le montant plafond du CIA ;**
 - **Les modalités d’attribution, sachant que le CIA attribué sera entre 0 et 100% du montant plafond du groupe**

Des exemples **non exhaustifs** de critères d'attribution du CIA

L'appréciation de l'engagement professionnel	L'appréciation de la manière de servir au sens du décret 16/12/2014 repose sur
Capacité à s'adapter aux exigences du poste	Résultats professionnels obtenus
Participation/Implication à un projet collectif	Compétences techniques et professionnelles
Investissement personnel	Qualité relationnelles
Acceptation de nouvelles missions; acceptation de nouvelles missions temporaires, acceptation d'un tutorat.....	Capacité d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur



Pas possibilité de retenir expressément un critère lié à un comportement fautif ayant justifié une sanction disciplinaire,

- Les critères (et sous-critères) retenus pour l'entretien professionnel serviront alors pour l'attribution du CIA
- La mise en place du CIA peut nécessiter de **revoir** le cas échéant:
 - **Le barème d'évaluation de la valeur professionnelle du compte-rendu d'entretien** (et la délibération ayant institué l'entretien professionnel)
 - =) Prendre éventuellement une délibération, modifier le compte-rendu



Le modèle du CT du CdG 28 se limite à Points forts, A améliorer

- **Les sous-critères d'évaluation de la valeur professionnelle retenus**
 - =) Prendre une délibération après avis du Comité Technique

Exemples de barème

Barème	Pourcentage du montant plafond du CIA
Exceptionnel	100 %
Très bien	85 %
Bien	50 %
A améliorer	10 %
Insuffisant	0

Barème	Pourcentage du montant plafond du CIA
Points forts	100 %
Entre points forts et À améliorer	60 %
À améliorer	40 %

Synthèse sur le CIA

- L'objectif est de déterminer un RI à un agent selon sa manière de servir et son engagement professionnel
- Depuis la parution de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le CIA peut également tenir compte des résultats collectifs du service
- Une réflexion en 3 temps, dans le respect des contraintes réglementaires :

1/ Identifier les cadres d'emplois et les groupes bénéficiaires selon des critères objectifs

2/ Arrêter les critères d'attribution du CIA

3/ Arrêter les montants plafond du CIA



4.3. Le RIFSEEP ET LES CONGES

RIFSEEP



- **Dans la Fonction Publique d'Etat (décret n°2010-997 du 26/08/2010):**
 - Le régime indemnitaire suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, congés annuels, congé pour accident de service, congé pour maladie professionnelle, congé pour maternité ou adoption, congé de paternité.
 - En revanche, il n'est plus versé en cas de Congé de Longue Maladie (CLM), de Congé de Longue Durée (CLD), de Congé de Grave Maladie (CGM).

- Les collectivités peuvent mettre en place leurs propres modalités dans la délibération

MAIS

- Impossibilité d'accorder plus de droits que ce qui est prévu aux fonctionnaire de l'Etat - Principe parité)

EX: Pas de droit de maintenir le RI en cas de CLM, CLD, CGM.

L'arrêt du Conseil d'Etat n°448779 du 22 novembre 2021 confirme que les collectivités territoriales ne peuvent prévoir, par délibération, un maintien de plein droit du versement de régime indemnitaire aux agents en CLD, CLM pour la part IFSE.

Si l'actuelle délibération prévoit le maintien en cas de CLM, CLD, CGM → pour régulariser, la collectivité devra modifier la délibération RIFSEEP, après avis du Comité Technique, avant de modifier l'arrêté plaçant l'agent en maladie.

Pas droit de maintenir 100% du RI en cas de CMO à demi-traitement

- Depuis la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 → maintien obligatoire du régime indemnitaire en cas de congé de maternité, paternité ou d'adoption de l'agent, dans les mêmes proportions que le traitement sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service
- En l'absence de précisions dans la délibération: Pas de maintien du RI durant ces périodes (jurisprudence) sauf en cas de congé de maternité, paternité ou d'adoption puisque les collectivités ne peuvent plus supprimer le régime indemnitaire dans ces circonstances (article 88 de loi 84-53 du 26/01/84)

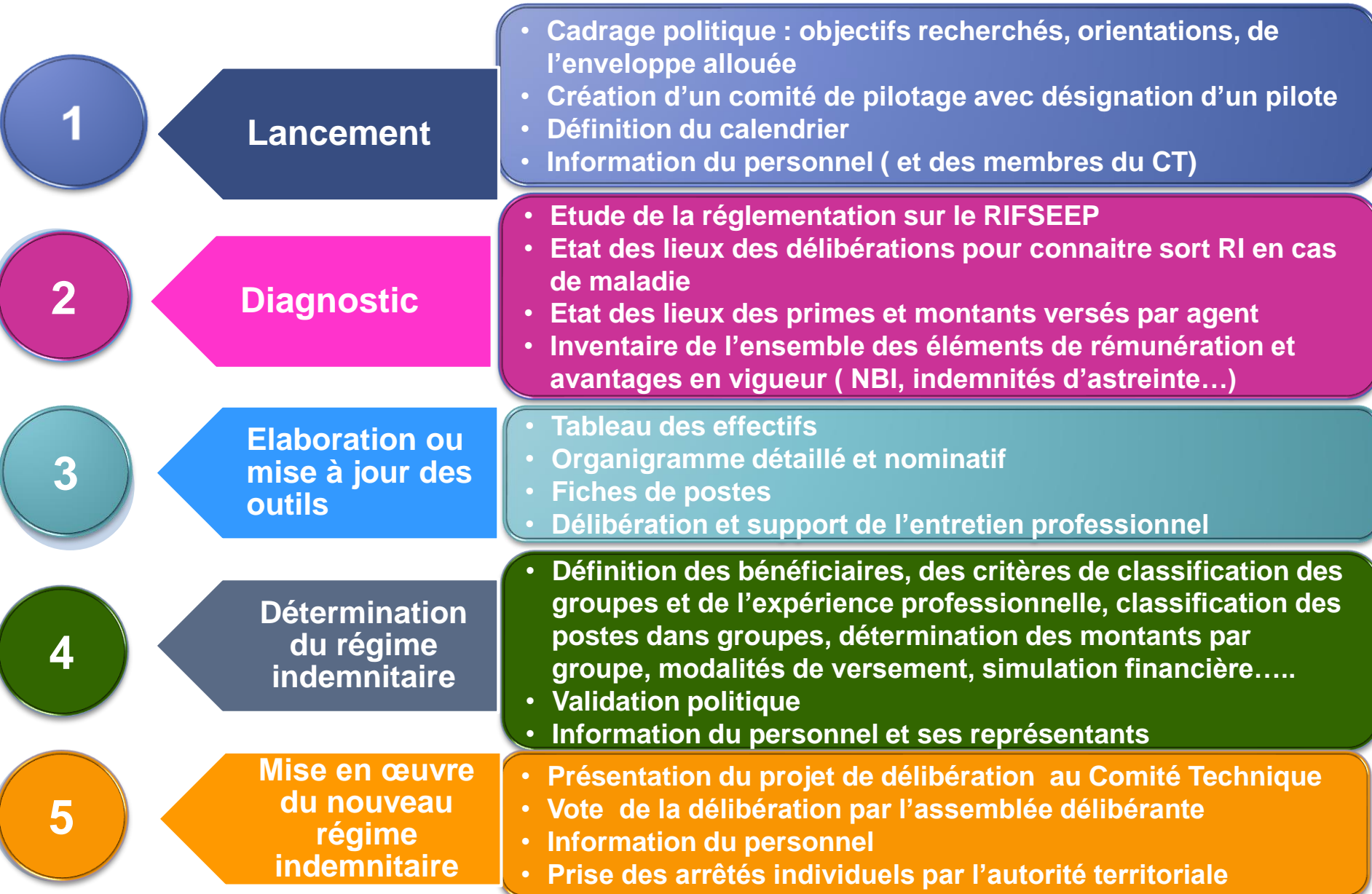
Explication du sort du RI à l'Etat pour les fonctionnaires

	Congé maladie ordinaire	Congé longue maladie	Congé longue durée	Congés annuels/ maternité/paternité/ad option
Du 1er au 90ème jour (3 mois)	Plein traitement avec maintien intégral des indemnités	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442 = CLM rétroactif)	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442 = CLD rétroactif)	Plein traitement avec maintien intégral des indemnités
Du 91ème au 365ème jour (9 mois)	Demi-traitement avec maintien partiel (50%) des indemnités.	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442 = CLM rétroactif)		
Du 366ème au 1095ème jour (2 ans)	Sans objet	Demi-traitement et suspension totale des indemnités.	Demi-traitement et suspension totale des indemnités.	
Du 1096ème au 1825ème jour (2 ans)	Sans objet	Sans objet	Demi-traitement et suspension totale des indemnités	

3^{ème} partie

LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

1. Les étapes de mise en oeuvre



2. Les préconisations du CdG28

- Mener une **réflexion globale, applicable à tous** (y compris pour les cadres d'emplois non encore parus),
 - Les primes actuelles ont vocation à disparaître
 - Favoriser la cohérence dans la constitution des groupes de fonctions
- Des simulations / comparaisons financières sont indispensables
- Ne pas rémunérer deux fois la même chose
- Possibilité d'étendre dans la délibération le régime indemnitaire aux agents contractuels de droit public
- Envisager l'impact financier du maintien ou non du RIFSEEP en cas de maladie
- Penser à envisager un montant plafond supérieur au montant de RI perçu par l'agent ayant le plus fort RI dans le groupe **pour garder des possibilités d'évolutions et rester incitatif**
- Ne pas nécessairement retenir le montant plafond fixé à l'Etat pour maîtriser le poids budgétaire du RIFSEEP
- **Anticiper** des éventuels recrutements ou promotion interne en prévoyant le cas échéant des groupes de fonctions plus larges que ceux existants
- Ne pas oublier sur l'arrêté d'attribution individuel d'indiquer le groupe d'appartenance
- Modifier les fiches de poste pour y faire apparaître le groupe d'appartenance du poste (profiter de la prochaine campagne d'évaluation)



3. Un cadrage préalable nécessaire

- Qu'est-ce qui motive l'existence de votre régime indemnitaire ?
 - la fidélisation des agents, notamment sur les postes où recrutement difficile
 - la motivation des agents
 - la reconnaissance du travail fourni (manière de servir – si part CIA)
 - la reconnaissance des responsabilités
 - la lutte contre l'absentéisme
 - la conformité juridique
 - autres :
- Quelle est l'enveloppe budgétaire actuelle ?
- Quel est l'objectif financier recherché au moment du basculement ?
 - diminution de l'enveloppe
 - à enveloppe constante
 - augmentation de l'enveloppe
- Y-a-t-il des contraintes et quelles sont-elles (humaines, financières...) ?
- A qui verser du RI ?
 - Est-ce que les contractuels seront concernés par le RIFSEEP ?
 - Si oui, est ce que tous les contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent sont concernés ?



- Souhaitez-vous instaurer ou non la **part CIA** liée à la manière de servir :
 - Est-ce que la part CIA sera mise en place au regard de la politique indemnitaire que vous souhaitez mettre en œuvre ?
 - Si oui, sera-t-elle attribuée à tous les groupes de fonctions ?
 - Si oui, sera-t-elle appliquée à tous les agents qui pourraient en bénéficier ?
 - quels critères d'attribution retenir : tous ceux de l'entretien professionnel ou seulement certains ?
 - Quelles modalités d'attribution : %



CHOIX		Conséquences		
		Avantages	Inconvénients	Conséquences financières
1	que IFSE	équité	<p>La manière de servir n'est plus récompensée</p> <p>Impossibilité de baisser le RI d'un agent ne donnant pas satisfaction (seule possibilité de réduction est un changement de poste)</p>	Maitrise de l'enveloppe financière dans la limite du montant plafond
2	IFSE + CIA	<p>Le CIA est un levier de motivation pour les agents - reconnaissance</p> <p>Possibilité de réduire le RI sur la part CIA en cas d'insatisfaction</p> <p>Marge de manœuvre pour accroître plus rapidement le RI d'un agent, même en l'absence de changement de poste</p>	<p>Coût (car si CIA mis en place : obligation d'attribuer du CIA aux « bons agents »)</p> <p>Si faible montant du CIA : perte du sens pour l'agent et perte de crédibilité de l'employeur</p> <p>Une évaluation faite par le supérieur hiérarchique direct, distinct de l'autorité territoriale (d'où l'importance d'une sensibilisation au lancement de la campagne d'évaluation)</p>	Augmentation de l'enveloppe si volonté de conserver une rémunération au titre de la manière de servir, sauf à répartir l'existant sur les 2 parts





- Le ***maintien du RI actuel à titre individuel*** (article 88 de la loi n°84-53) :
 - Est-ce que vous voulez, éventuellement, maintenir à titre individuel les montants perçus par les agents ?
 - Si oui, maintien dans l'IFSE ? Réparti entre IFSE ou CIA?

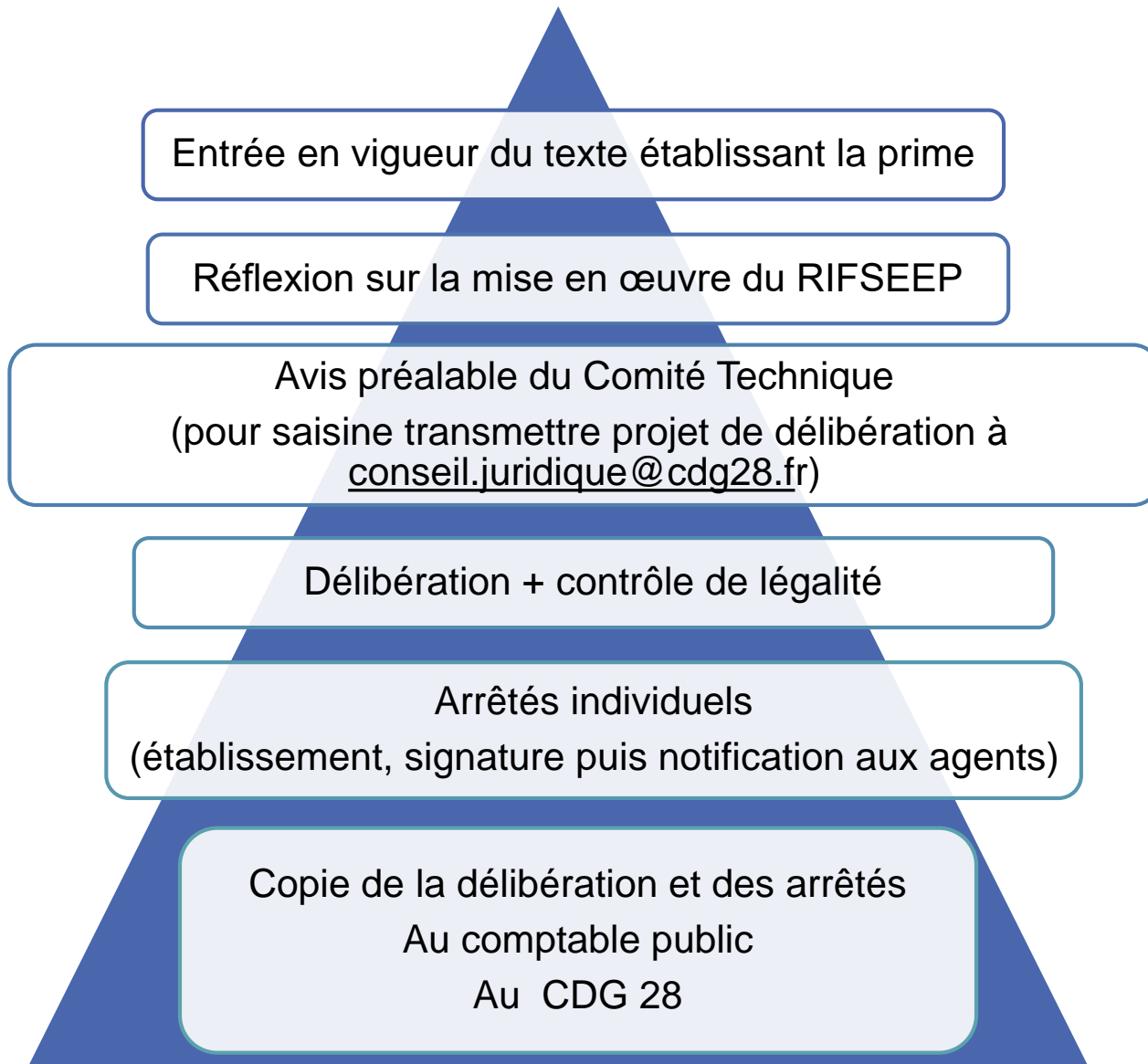
Situation actuelle du RI		Application		
	choix	IFSE	CIA	Conséquences
1	Application du maintien du RI existant au titre de l'IFSE (<i>Principe appliqué à l'Etat</i>)	La totalité du montant existant est conservée au titre de la part IFSE. Possibilité de mettre en place le CIA.		Augmentation de l'enveloppe si volonté de conserver une rémunération au titre de la manière de servir (mise en place du CIA).
2	Pas d'application du principe applicable à l'Etat MAIS maintien du RI actuel	Obligation de mettre en place le CIA , répartition du montant entre le CIA et l'IFSE sachant que l'IFSE ne doit pas être inférieure au CIA.		pas d'augmentation de la masse salariale actuelle (au moment de la bascule) Possibilité de réduire l'enveloppe ultérieurement
3	Pas de maintien du RI actuel	Possibilité de mettre en place le CIA.		Possibilité de réduire l'enveloppe Augmentation de l'enveloppe Réajustement du RI (pour lisser les inégalités liées aux fonctions)

- La **prise en compte de l'expérience professionnelle** :
 - Quels critères pour la définir et la valoriser ?
 - Quel rythme de réexamen en l'absence de changement de poste (maxi 4 ans) ?
 - Est-elle retenue lors de l'instauration du RIFSEEP dans la part IFSE, pour justifier des différences de montants individuels dans un même groupe ?

- Les **conditions de maintien ou suspension en cas de maladie ou absence** :
 - Souhaitez-vous maintenir le RI en cas de CMO, accident de service ou maladie professionnelle ... ?
 - Souhaitez-vous appliquer un abattement ? Si oui : en application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 fixant les règles du maintien du régime indemnitaire durant les congés dans la fonction publique d'Etat ou en prévoyant des règles moins favorable que celles applicables à l'Etat
 - Dans tous les cas :
 - maintien de l'IFSE durant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption dans les mêmes proportions que le traitement, part CIA établie en fonction des résultats
 - suspension du RIFSEEP durant CLM, CGM ou CLD comme prévu par le décret du 26 août 2010 pour les agents de l'Etat. En effet → impossible de prévoir des dispositions plus favorables que celles applicables à l'Etat et confirmé par un arrêt du CE n°448779 du 22 novembre 2021 (pour la part IFSE)

- Les **périodicités de versement** :
 - Est-ce que la structure respectera la périodicité de la part IFSE (mensuelle ou annuelle) et celle de la part CIA (annuelle/semestrielle/mensuelle) ?

4. La procédure d'instauration du RIFSEEP



5. La boîte à outils du CdG 28

Sur notre



Extranet
collectivités

vous trouverez :

- un modèle de délibération instaurant le RIFSEEP
- un modèle d'arrêté individuel portant attribution de l'I.F.S.E.
- un modèle d'arrêté individuel portant attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)
- Un guide méthodologique proposé par le groupe de travail du CT intercollectivités
- Le guide ANDCDG sur le RIFSEEP

4^{ème} partie

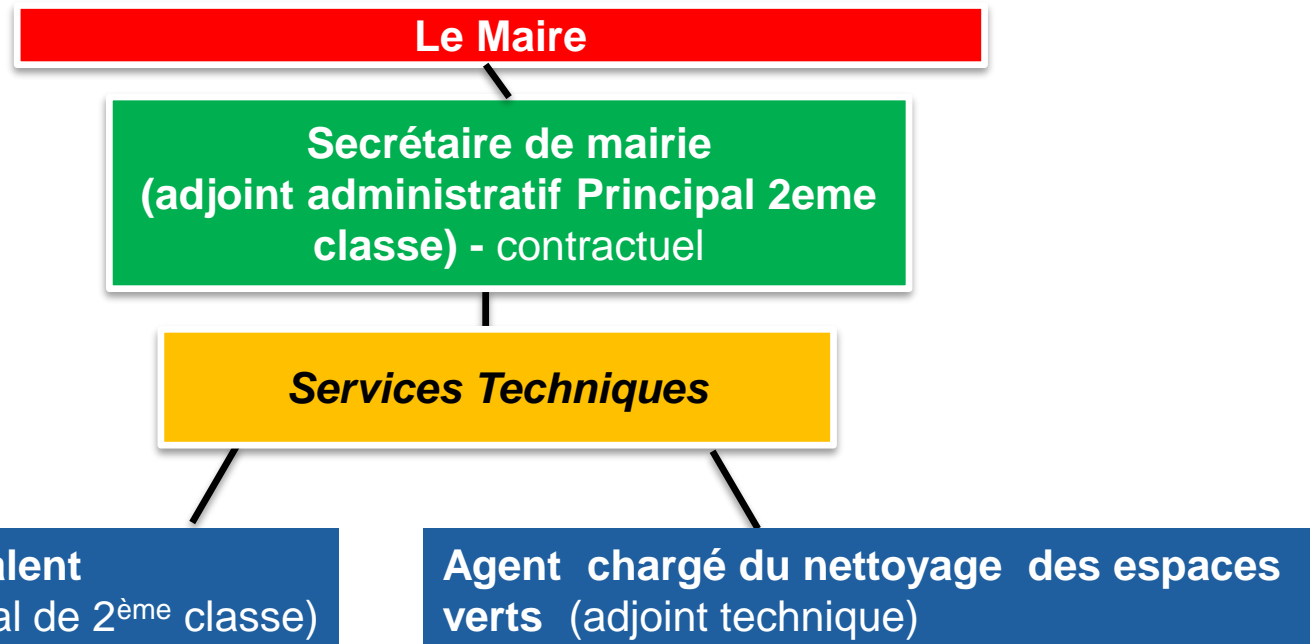
Cas pratique

1 -Contexte

-Une commune de moins de 1 000 habitants employant 3 agents de catégorie C:

- 1 adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, contractuel, à 27 heures
- 1 adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet (35 heures)
- 1 adjoint technique à 15 heures

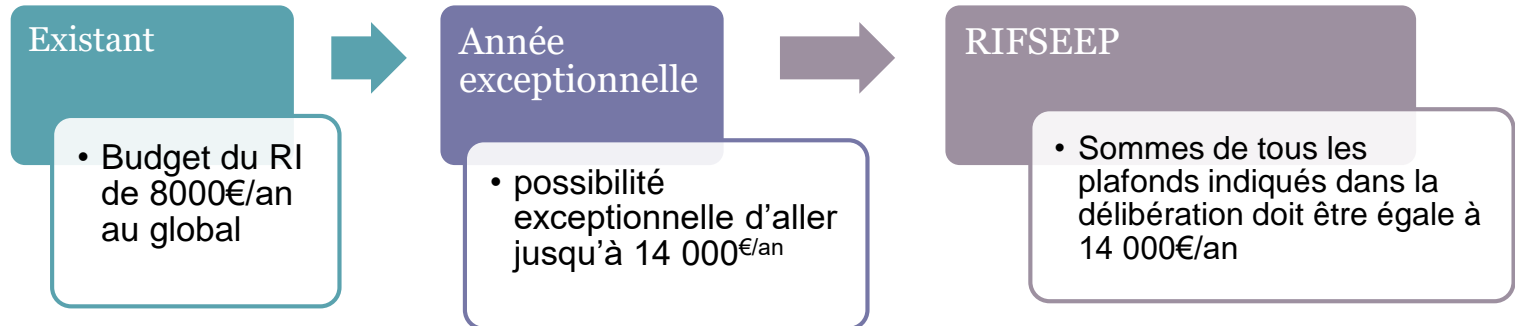
-Budget du RI de 7100€/an au global,



2- Le cadrage politique

- Etude de la masse salariale pour connaître la marge de manœuvre de la collectivité.

- Budget du RI de 7100€/an au global, avec possibilité exceptionnelle d'aller jusqu'à 14 000€/an



- Définir les bénéficiaires : tous = les fonctionnaires et les contractuels

- Définir les objectifs de la collectivité :

- Ne pas réduire le montant du RI antérieur à la bascule

- Se garder une marge de manœuvre pour adapter tous les ans le RI à la manière de servir

- Garantir un minimum de pouvoir d'achat

1
Mise en place des 2 parts (IFSE + CIA) et maintien de l'existant mais non officiel avec une marge de manœuvre d'augmentation pour l'avenir

2
Pas maintien de l'intégralité du RI existant au titre de l'IFSE
Mais
Maintien sur les 2 parts

3
Prévoir un montant minimum à l'IFSE

3- L'état des lieux

• Récapitulatif des missions principales :

GRADES	POSTES	MISSIONS PRINCIPALES	EXPERTISE ET TECHNICITE	SUJETIONS PARTICULIERES
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	Secrétaire de mairie	<ul style="list-style-type: none"> • Assistance au Maire : aide à la décision et conseil aux élus, assure le suivi et le pilotage des projets communaux • Elaboration du budget • Organisation du conseil municipal • Etude des dossiers d'urbanisme et de marchés publics • Missions d'Etat civil • Assure les Ressources Humaines et notamment les entretiens professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Bâtir une relation de confiance avec le Maire • Garant des actions de la collectivité aux plans administratifs et juridiques • Encadrement d'une équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité / Discrétion • Horaires décalés – réunions de conseils, cérémonies ... • Utilisation de son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Espaces verts / polyvalences	<ul style="list-style-type: none"> • Réalise l'essentiel des interventions techniques de la mairie • Entretien les espaces verts et la voirie communale • Gère le matériel et l'outillage 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie importante dans l'exercice de ses interventions • Respecter les normes portant sur les activités, les matériels et les produits utilisés • Garant du respect des règles de sécurité dans le stockage des matériels et produits dangereux ou polluants 	<ul style="list-style-type: none"> • Etre polyvalent • Manipulation de produits TOXIQUES • Port d'EPI • Astreintes et intervention possible • Avoir une habilitation électrique • Déplacements fréquents sur le territoire communal
Adjoint technique	Agent d'entretien	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer les travaux de nettoyage, d'entretien et de remise en ordres des surfaces et locaux de la mairie • Assurer l'entretien courant des matériels et machines utilisés • Etablir un inventaire pour l'aide à la gestion des stocks 		<ul style="list-style-type: none"> • Horaires décalés • Manipulation de produits chimiques • Port d'EPI

• Récapitulatif des primes actuellement perçues et identification de l'assiette du RIFSEEP :

GRADES	TEMPS DE TRAVAIL	NBI	IAT	IEMP	TOTAL IAT / IEMP	Indemnité d'astreinte
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	27 heures	Non – agent contractuel	$475,32 \times \text{coef.}5 = 2376,60 \text{ €/an}$ ou $198,05 \text{ €/mois}$ pour un TC $198,05 \times 27/35^{\text{ème}} = 152,78 \text{ €/mois}$	$1478 \times 2 = 2956 \text{ €/an}$ ou $246,33 \text{ €/mois}$ pour un TC $246,33 \times 27/35^{\text{ème}} = 190,03 \text{ €/mois}$	$2376,6 + 2956 = 5332,61 \text{ €}$ pour un TC $152,78 + 190,03 = 342,81 \text{ €/mois}$ Ou 4 113,72 €/an	-
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	35 heures	10 points de NBI pour fonction polyvalente	$475,32 \times \text{coef.}5 = 2376,60 \text{ €/an}$ ou $198,05 \text{ €/mois}$	-	$198,05 \text{ €/mois}$ Ou 2 376,60 €/an	WE du vendredi soir au lundi matin : 116,20 €
Adjoint technique	15 heures	-	$454,69 \times \text{coef.}3 = 1364,07 \text{ €/an}$ ou $113,67 \text{ €/mois}$ pour un TC $113,67 \times 15/35^{\text{ème}} = 48,71 \text{ €/mois}$	-	$1364,07 \text{ €/an}$ pour un TC $48,71 \text{ €/mois}$ Ou 584,52 €/an	-
				TOTAL PAYE	7 074,84 €/an	

RIFSEEP



4. La constitution des groupes de fonctions et choix de critères

Deux méthodes sont possibles pour créer les groupes de fonctions :

•Soit par l'outil de hiérarchisation par comparaison :

MISSIONS	RESPONSABILITES	SPECIFICITES DU POSTE	CONTRAINTES DU POSTE	GROUPES
Secrétaire de mairie	x	x	x	C1
Espaces verts / polyvalence		x	x	C1
Entretien des locaux			x	C2

•Soit par l'outil de cotation des postes et choix des critères :

MISSIONS	Critère 1 – RESPONSABILITES Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception /15					Critère 2 - SPECIFITES Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions /9			Critère 3 – CONTRAINTES Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel /9			TOTAL	GROUPE
	Encadrement direct /4	Encadrement intermédiaire /2	Elaboration budget /4	Participation budget /2	Suivi des dossiers stratégiques /3	Polyvalences /3	Qualifications requises /3	Maitrise des outils métiers spécifiques /3	Contraintes horaires /3	Fonctions itinérantes /3	Relations avec les tiers /3		
Secrétaire de mairie	4		4		3	3	3	3	3		3	26	G1
Espaces verts / polyvalence						3	3	3	3	3	3	18	G1
Entretien des locaux							3	2	3			8	G2

•Récapitulatif du résultat obtenu après l'utilisation de l'outil pour la détermination des groupes de fonction au sein de la commune (pour délibération)

FILIERES	CATEGORIE	EMPLOIS/FONCTIONS	GROUPES DE FONCTIONS
Administrative	C	Secrétaire de mairie	G1
Technique	C	Espace vert / polyvalence	G1
	C	Entretien des locaux	G2

5. Choix des montants de l'IFSE

FILIERES	CAT EGO RIE	EMPLOIS/ FONCTIONS	GROUPES DE FONCTIONS	Montant du RI existant inclus dans RIFSEEP	IFSE – Montants maximum	IFSE – Montants minimum (facultatif) *	MONTANTS MAXI IFSE APPLICABLE A L'ETAT	MONTANTS MAXI RIFSEEP APPLICABLE A L'ETAT
Administrative	C	Secrétaire de mairie	G1	5332,6€ /35H 4113,72€/27H	5 000 €/an	1000 €/an ¹	11 340€	12 600€
Technique	C	Espace vert / polyvalence	G1	2376,60€/an	5 000 €/an	1000 €/an	Non paru	Non paru
	C	Entretien des locaux	G2	1364,07€/35H 584,52/ 15h	1 500 €/an ²	500 €/an	Non paru	Non paru
TOTAL					11 500€ ³	2 500€		
Enveloppe budgétaire maxi					14 000€			

1- Dans la mesure où le CIA est mis en place, le montant maximum de l'IFSE pourra dépasser le montant plafond total de l'IFSE de l'Etat , mais ne pourra pas dépasser le montant plafond total du RIFSEEP de l'Etat

2- Le montant maximum du groupe 1 devra être supérieur au groupe 2

Si la collectivité avait plusieurs agents techniques en G2 ou G1 , il faudrait que les montants plafonds/mini soient identiques

3- Vérifier que le montant total retenu rentre dans l'enveloppe budgétaire fixée

* Le montant minimum lie la commune et garantie aux agents un montant minimum. La commune ne pourra pas verser un montant individuel à un agent, en dessous, du montant minimum fixé par la délibération.

Pour définir le montant plafond de chaque groupe, il faut porter vos RI actuels sur la base de 35H

Il est fortement préconisé de se laisser une marge de manœuvre par rapport au RI antérieur le plus élevé dans le groupe, pour permettre une revalorisation du RI par la prise en compte de l'expérience professionnelle

6. Le réexamen de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle

- **Choix** d'un réexamen « **maxi tous les 4 ans** » en l'absence de changement de fonctions (*le maxi étant 4 ans*),
 => Car cela limite l'inflation de l'IFSE
 Et la collectivité laisse la possibilité de moduler l'IFSE avant
- **Choix des critères retenus:**

CRITERES D'APPRECIATION DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	INDICATEURS D'EVALUATION
Capacité à exploiter l'expérience acquise	<ul style="list-style-type: none"> ● expérience dans un poste similaire ou présentant un intérêt pour le poste ● Diffusion du savoir à autrui / Partage des connaissances
La connaissance de l'environnement du travail	<ul style="list-style-type: none"> ● Maîtrise du fonctionnement de la collectivité (organigramme, hiérarchie ...) ● Relation avec les élus
Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence	<ul style="list-style-type: none"> ● Suivi de formations ● réussite examen professionnel ou concours ou obtention diplôme ● Savoir gérer les dossiers complexes, les impondérables, les événements exceptionnels

7. La mise en œuvre du CIA

- **Choix des bénéficiaires : le CIA est instauré pour l'ensemble des agents**
car

Souhait de conserver pour tous les agents la même marge de manœuvre pour diminuer le régime indemnitaire d'un agent au regard de sa manière de servir

- **Choix du rythme de versement : Mensuel** au regard de l'entretien de l'année N-1
- **Choix des critères retenus pour l'attribution du CIA: Reprise de tous les critères de l'entretien professionnel**
- **Définition du barème d'attribution (il ne figurera pas dans la délibération)**

CRITERES PERMETTANT D'APPRECIER LA VALEUR PROFESSIONNELLE		BAREME			
	Résultats professionnels et réalisation des objectifs	Très bien	Bien	A améliorer	Insuffisant
	Capacité à réaliser les objectifs assignés				
	Prioriser, hiérarchiser et organiser le travail				
	Fiabilité et qualité du travail effectué				
	Respect des délais Assiduité et ponctualité				
	Compétences professionnelles et techniques	Très bien	Bien	A améliorer	Insuffisant
	Qualité d'expression écrite et orale				
	Capacité d'anticipation et d'initiatives				
	Qualités relationnelles	Très bien	Bien	A améliorer	Insuffisant
	Rapport avec la hiérarchie et savoir rendre compte				
	Sens de l'écoute et qualité de l'accueil				
	Capacité à travailler avec les partenaires extérieurs institutionnels et les relations avec les usagers				
Seulement pour les agents encadrants	Capacités d'encadrement	Très bien	Bien	A améliorer	Insuffisant
	Aptitude à la conduite de projets				
	Capacité à la prise de décision ou à fixer des objectifs ou à évaluer				
Seulement pour les agents ayant une mission d'expertise	Capacités d'expertise	Très bien	Bien	A améliorer	Insuffisant
	Communication (dialogue, écoute et information)				
	Capacité d'aide à la décision prise de décision et d'alerte				
	Aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Très bien	Bien	A améliorer	Insuffisant
	Capacité d'analyse et de synthèse				
	Capacité à réaliser un projet (catégorie c)				
	Contribution à l'activité de la collectivité	Très bien	Bien	A améliorer	Insuffisant
	Sens du service public et conscience professionnelle				
	Capacité à partager et diffuser l'information				

➤ Choix des montants plafonds du CIA

FILIERES	CATEGORIE	EMPLOIS/ FONCTIONS	GROUPES DE FONCTIONS	Montant du RI existant inclus dans RIFSEEP	IFSE – Montants maximum retenu	CIA – Montants Maximum retenu	MONTANTS MAXI RIFSEEP APPLICABLE A L'ETAT
Administrative	C	Secrétaire de mairie	G1	5332,6 €/35H 4113,72 €/27H	5 000 €/an	1000 €/an	12 600 €
Technique	C	Espace vert / polyvalence	G1	2376,60 €/an	5 000 €/an	1000 €/an	Non paru
	C	Entretien des locaux	G2	1364,07 €/35H 584,52 €/ 15h	1 500 €/an	500 €/an	Non paru
TOTAL					11 500 €	2 500 €	
Enveloppe budgétaire maxi					14 000 €		

Diagramme illustrant les ajustements et vérifications :

- 1** : Flèche horizontale de l'IFSE (5 000 €/an) vers le CIA (1000 €/an) avec un signe + et une coche, indiquant que le CIA est inférieur à l'IFSE.
- 2** : Flèche horizontale de la somme (IFSE + CIA) vers le plafond total du RIFSEEP (12 600 €) avec un signe + et une coche, indiquant que la somme est inférieure au plafond.
- 3** : Flèche verticale de l'IFSE (5 000 €/an) vers l'IFSE du groupe 2 (1 500 €/an) avec un signe + et une coche, indiquant que l'IFSE du groupe 1 est supérieure à celle du groupe 2.
- 4** : Flèche verticale de la somme (11 500 €) vers l'enveloppe budgétaire (14 000 €) avec un signe + et une coche, indiquant que la somme est inférieure à l'enveloppe.

- 1- Le montant maximum du CIA doit être inférieur au montant de l'IFSE (qui doit être prépondérant)
- 2- le montant cumulé de l'IFSE et du CIA ne doit pas dépasser le montant plafond total du RIFSEEP de l'Etat
- 3- Le montant maximum du groupe 1 devra être supérieur au groupe 2
- 4- Vérifier que le montant total retenu rentre dans l'enveloppe budgétaire fixée

8. Points de contrôle ultimes

POINTS A VERIFIER	
Montants plafonds IFSE > CIA	✓
Dans même cadre d'emplois: Montant G1 > à celui du G2	✓
Total RIFSEEP ne dépasse pas plafond global RIFSEEP Etat	✓
Montant maximum de la délibération < au montant maximum de l'Etat	✓
Montant individuel < ou = au montant maximum fixé dans la délibération	✓
Montant individuel < ou = au montant maximum de l'Etat	✓
Marge de manœuvre pour augmenter le cas échéant le montant individuel d'un agent au regard du budget communal	✓
Marge de manœuvre pour augmenter le cas échéant le montant individuel d'un agent au regard du montant maximum de la délibération	✓
Montant de l'enveloppe budgétaire respectée	✓

9. La mise en œuvre du RIFSEEP



Si les arrêtés du RIFSEEP pour la filière technique ne sont pas parus, il devra être mis en place en 2 temps, **selon la même procédure**

- 1^{ère} fois : agents administratifs et agents de la filière technique de catégorie C
- 2^{ème} fois : agents de la filière technique de catégorie B et A (après parution des arrêtés)

1. Préparation du **projet de délibération**

2. **Saisine du Comité Technique** = Envoi du projet de délibération à
Conseil.juridique@cdg28.fr

3. A réception de l'avis, **adoption de la délibération** par l'assemblée délibérante + transmission au contrôle de légalité

4. Rédaction des arrêtés individuels d'attribution de l'IFSE et du CIA

FILIERES	C A T E G O R I E	EMPLOI S/ FONCTI ONS	GROUPES DE FONCTI ONS	Montant du RI actuel inclus dans RIFSEEP	IFSE – Montant maximum	IFSE – Montant minimum (facultatif)	CIA – Montant maximum	IFSE – Montant individuel	CIA – Montant individuel	Primes cumulables avec le RIFSEEP
Administrative	C	Secrétaire de mairie	G1	4113,72 €/27H	5 000 €/an	1000 €/an	1000 €/an	3514 € 85% RIFSEEP	600 € 15% RIFSEEP	
Technique	C	Espace vert / polyvalence	G1	2376,60 €/an	5 000 €/an	1000 €/an	1000 €/an	1977 € 83 % RIFSEEP	400 € 17 % RIFSEEP	Indemnité WE : 116,20 € + NBI
	C	Entretien des locaux	G2	584,52 €/15h	1 500 €/an	500 €/an	500 €/an	500 € 85 % RIFSEEP	85 € 15 % RIFSEEP	

Reprise du RI
ACTUEL

1- vérifier que le montant individuel de l'IFSE est > à celui du CIA

Conseil : Ne pas attribuer le plafond maximum de l'IFSE, pour permettre une revalorisation de la rémunération au regard de l'expérience professionnelle

5. Notification à l'agent du ou des arrêté(s)

6. Copie des arrêtés individuel au trésorier

ANNEXE

Les montants plafonds des groupes de fonction - FPE

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP
ADMINISTRATEURS			
G1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
G2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
G3	42 330 €	7 470 €	49 800 €
ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE			
G1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
G1 logé	22 310 €	6 390 €	28 700 €
G2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
G2 logé	17 205 €	5 670 €	22 875 €
G3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
G3 logé	14 320 €	4 500 €	18 820 €
G4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
G4 logé	11 160 €	3 600 €	14 760 €

Les montants plafonds des groupes de fonction - FPE

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE			
G1	46 920 €	8 280 €	55 200 €
G1 logé	25 810 €	8 280 €	34 090 €
G2	40 290 €	7 110 €	47 400 €
G2 logé	22 160 €	7 110 €	29 270 €
G3	34 450 €	6 080 €	40 530 €
G3 logé	18 950 €	6 080 €	25 030 €
G4	31 450 €	5 550 €	37 000 €
G4 logé	17 298 €	5 550 €	22 848 €

Les montants plafonds des groupes de fonction - FPE

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP
CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES			
G1	34 000 €	6 000 €	40 000 €
G2	31 450 €	5 550 €	37 000 €
G3	29 750 €	5 250 €	35 000 €
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET BIBLIOTHECAIRES			
G1	29 750 €	5 250 €	35 000 €
G2	27 200 €	4 800 €	32 000 €

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX (A)			
G1	12 520€	1 705€	14 225 €
G1 logé	7 020 €	1 705€	8 725€
G2	11 505 €	1 570€	13 075€
G2 logé	6 205 €	1 570€	7 775€

CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS			
G1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
G2	15 300 €	2 700 €	18 000 €

	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP
INGENIEURS - A			
G1	46 920 €	8 280 €	55 200 €
G1 logé	32 850 €	8 280 €	41 130 €
G2	40 290 €	7 110 €	47 400 €
G2 logé	28 200 €	7 110 €	35 310 €
G3	36 000 €	6 350 €	42 350 €
G3 logé	25 190 €	6 350 €	31 540 €
G4	31 450 €	5 550 €	37 000 €
G4 logé	22 015 €	5 550 €	27 565 €

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP
REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS - B			
G1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
G1 logé	8 030 €	2 380 €	10 410 €
G2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
G2 logé	7 220 €	2 185 €	9 405 €
G3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
G3 logé	6 670 €	1 995 €	8 665 €
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS - B			
G1	11 970 €	1 630 €	13 600 €
G2	10 560 €	1 440 €	12 000 €
INFIRMIERS - B			
G1	9 000€	1 230€	10230€
G1 logé	5 150€	1 230€	6 380€
G2	8 010€	1 090€	9 100€
G2 logé	4 860€	1 090€	5 950€

	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP
TECHNICIENS - B			
G1	19 660 €	2 680 €	22 340 €
G1 logé	13 760 €	2 680 €	16 440 €
G2	18 580 €	2 535 €	21 115 €
G2 logé	13 005 €	2 535 €	15 540 €
G3	17 500 €	2 385 €	19 885 €
G3 logé	12 250 €	2 535 €	14 635 €
G4	-	-	-
G4 logé	-	-	-

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES - B			
G1	16 720 €	2 280 €	19 000 €
G2	14 960 €	2 040 €	17 000 €

GROUPES	PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	PLAFOND GLOBAL RIFSEEP
ADJOINTS ADMINISTRATIFS / AGENTS SOCIAUX / ATSEM / OPERATEURS DES APS / ADJOINTS D'ANIMATION/ADJOINTS TECHNIQUES/AGENTS DE MAITRISE/ADJOINT DU PATRIMOINE - C			
G1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G1 logé	7 090 €	1 260 €	8 350 €
G2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
G2 logé	6 750 €	1 200 €	7 950 €

Merci de votre attention.

Pour tout renseignement : conseil.juridique@cdg28.fr