



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Réunion d'information RIFSEEP

Pommeret *19 septembre 2017*

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr

Propos introductif

Un nouveau Régime indemnitaire à mettre en place dans un contexte :

- De réorganisation territoriale
- De contractions budgétaires
- De revalorisation des carrières et des traitements de base (PPCR)
- D' évolution prochaine du taux de la CSG
- De possible réintroduction de la journée de carence



I - Cadre réglementaire



Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr

Les objectifs du nouveau dispositif

- Simplification du paysage indemnitaire
- Valorisation de la fonction confiée à l'agent
- Déconnexion du grade
- Prise en compte des parcours professionnels et des acquis de l'expérience

→ Un dispositif qui permet d'objectiver les modulations du RI et de développer une gestion RH attractive

Les composantes de la rémunération

Éléments obligatoires

- Traitement indiciaire brut
- Indemnité de résidence
- Supplément Familial
- NBI
- GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- Prime de fin d'année

Éléments facultatifs

- Complément de rémunération: primes, indemnités
- Prime de fin d'année

Périphériques de rémunération

- Participation employeur à la prévoyance/santé (facultatif)
- Action sociale (obligatoire), titres restaurants....

Bénéficiaires du régime indemnitaire

Les agents concernés :

- Les fonctionnaires : stagiaires et titulaires
- Les contractuels : CDD et CDI *si la délibération le prévoit*

A noter : les policiers et les sapeurs pompiers ne sont pas concernés par ce nouveau régime

Les agents exclus :

- Les vacataires (rémunération à l'acte hors rémunération indiciaire)
- Les agents sous contrats aidés
- Les apprentis

Composition du RIFSEEP

Le régime indemnitaire est constitué de **deux parts** :

- **L'IFSE** : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Cette part est liée :

1. **Au poste de l'agent** : la fonction confiée
2. **A son expérience professionnelle**

- **Le CI(A)** : complément indemnitaire (annuel)

Cette part est liée :

- A l'engagement professionnel et à la manière de servir

La part IFSE (1/2)

L'IFSE repose sur une répartition des emplois dans des groupes de fonctions

Chaque poste devra être rattaché à un groupe de fonction au regard de 3 critères

- Encadrement, coordination, pilotage ou conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification spécifique
- Sujétions particulières ou degré d'exposition

La prise en compte de l'expérience professionnelle permettra (le cas échéant) de différencier les attributions individuelles

- Dès la mise en œuvre du dispositif
- Au moins tous les 4 ans au regard de l'expérience acquise

La part IFSE (2/2)

- La **part fonction** évolue si le poste change
- La **part expérience** est réétudiée **au minimum tous les 4 ans** selon des critères de modulation définis par la collectivité
 - La modulation correspond à « l'élargissement des compétences, approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques » *circulaire du 5 déc 2014*

On retient :

Sur le moyen terme : deux agents occupant les mêmes fonctions, mais dont le niveau d'expérience professionnelle / de progression n'est pas comparable , pourront se voir attribuer un montant global d'IFSE différent

Attention : l'évolution de l'IFSE ne peut être liée à la manière de servir et à de l'ancienneté stricto sensu

La part CI (A)

Ce complément indemnitaire est basé sur la valeur professionnelle de l'agent, appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel. Cette 2^{ème} part valorise :

- L'investissement personnel
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
Et plus généralement le sens du service public.

→ Critères et indicateurs à définir par la collectivité

A noter:

- Le versement du CI est facultatif
- Le montant alloué est individuel et n'est pas systématiquement reconductible d'une année sur l'autre
- Ce complément est encadré par des plafonds

Le Rifseep , on retient

Part IFSE

Part liée à la **FONCTION** occupée
et **NON** à la **Personne**

Valorisation
possible liée à
L'EXPERIENCE

- Dès l'embauche
- Au mini tous les 4 ans

Part CI(A)

Complément Indemnitare
(Annuel)

Part **FACULTATIVE**
liée à la manière de servir

A évaluer selon :

les **critères du décret** pour chaque groupe
de fonction :

Encadrement Expertise Sujétions

Les **critères de la**
collectivité

l'entretien professionnel
et les **critères du décret** :

investissement, adaptation, implication dans
les projets, réalisation des objectifs, sens
du service public...

Enveloppes RIFSEEP

Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Plafond annuel	
		IFSE (agents non logés)	CIA
Attaché arrêté du 03.06.2015 arrêté du 17.12.2015	Groupe 1	36 210 €	6 390 €
	Groupe 2	32 130 €	5 670 €
	Groupe 3	25 500 €	4 500 €
	Groupe 4	20 400 €	3 600 €
Rédacteur arrêté du 19.03.2015 arrêté du 17.12.2015	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
	Groupe 2	16 015 €	2 185 €
	Groupe 3	14 650 €	1 995 €
Adjoint Administratif arrêté du 20.05.2014 arrêté du 18.12.2015	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €

Une souplesse de mise en œuvre par rapport à la FPE

- **Sur la répartition des sommes versées sur les 2 parts IFSE et CI(A)**
 - Le cadre FPE (10%-12%-15%) n'est pas opposables aux collectivités
- **Sur les montants versés**
 - Les montants *minima* par groupe de fonction ne sont pas opposables aux collectivités
- **Sur les modalités de versement :**
 - mensuelles, annuelles, semestrielles
- **Sur le nombre de groupes de fonction**
 - Pas d'obligation de retenir l'ensemble des groupes prévus pour la FPE (4A, 3B, 2C)
- **Sur les modalités de transposition** : pas d'impératif de transposer l'intégralité des sommes dans la part IFSE

Les cumuls possibles

Le cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités reste possible :

- Indemnité compensant un travail de nuit
- Indemnité pour travail du dimanche
- Indemnité pour travail des jours fériés
- Indemnité d'astreinte et d'intervention
- IHTS (cat B et C), heures complémentaires
- NBI
- GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- Prime de fin d'année (art. 111)
- Primes d'intéressement à la performance collective
- Indemnités liées à la mobilité géographique
- Indemnité élections

Les interdictions de cumul

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, ainsi ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP :

- La prime de fonctions et de résultats
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de rendement
- La prime de fonctions informatiques
- L'indemnité d'administration et de technicité
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

**Toutes ces primes et indemnités ont vocation
à être « fondues » dans l'IFSE**

Point de vigilance

Une mise en œuvre soumise au calendrier réglementaire

A ce jour, *transposition aux cadres d'emplois ci-dessous:*

*Administrateur, Attaché, Secrétaire de mairie, Rédacteur,
Adjoint administratif*

Agent de maîtrise, Adjoint technique

Atsem, Agent social

Educateur des APS, Opérateur des APS

Animateur, Adjoint d'animation

Conseiller socio-éducatif, assistant socio-éducatif

Adjoint du patrimoine

Point de vigilance

- **01/07/2017...**
 - Médecin
 - Psychologue
 - Educateur de jeunes enfants
- **01/09/2017 :**
 - Bibliothécaire
 - Assistant de conservation, aux attachés de conservation du patrimoine
- **01/01/2018 :**
 - Ingénieur
 - Technicien
- **Pas de perspective proche de passage RIFSEEP : clause de revoyure au plus tard le 31/12/2019**
 - Infirmier en soins généraux, Infirmier, Puéricultrice, Cadre de santé infirmiers
 - Auxiliaire de soins
 - Auxiliaire de puériculture
 - Conseiller des APS
 - Professeur et assistant d'enseignement artistique
 - Conseiller des activités physiques et sportives

Point de vigilance

- **Délais de mise en œuvre**

- Dans un délai raisonnable, dès que les corps équivalents de la FPE en bénéficient

- prendre les délibérations pour les cadres d'emploi au fur et à mesure (DGCL)

- PFR abrogée depuis 31 décembre 2015

- IEMP abrogée depuis mai 2017 (décret n° 2017-829 du 5 mai 2017)

- délibération à prendre dans les plus brefs délais

→ Objectif : mise en œuvre du RIFSEEP fin 2017- début 2018

Obligations réglementaires

1. Saisine obligatoire du comité technique départemental ou local

→ *Rappel : le CT est compétent « sur les grandes orientations en matière de régime indemnitaire » (art 33)*

Les éléments de discussion du CT départemental:

- *Modalités de transposition du RI actuel dans les 2 parts du RIFSEEP*
- *Gestion de la prime de fin d'année*
- *Différences d'attribution entre les bénéficiaires selon les statuts*
- *Modulation du RI en cas d'absence pour raison de santé*
- *Critères d'appréciation de l'expérience professionnelle*
- *Critères permettant d'objectiver la manière de servir (CIA)*

Obligations réglementaires

2. Décision de l'assemblée délibérante (délibération):

Traduction du montage retenu pour la part IFSE et la part CIA

!!! Vigilance sur les plafonds indemnitaires opposables aux catégories, grades et fonctions exercées.

Transmission au contrôle de légalité

3 .Actes individuels :

Arrêté individuel ou avenant au contrat

=> *Gestion différenciée entre l'IFSE et le CIA*

Transmission des pièces au comptable public

ON RETIENT : Les nouveautés du dispositif

- **Attachement à la fonction de l'agent**
 - Passage d'une logique de grade à une logique de fonction
 - **Reconnaissance de l'expérience professionnelle**
 - À ne pas confondre avec l'ancienneté
 - **Introduction d'une part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)**
 - **Responsabilisation des encadrants en charge de l'entretien professionnel**
 - Réexamen du CIA et de la part expérience
- ➔ **Opportunité d'une gestion plus dynamique du RI**



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



II - La mise en œuvre du nouveau dispositif

Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Les étapes préalables

Centre de Gestion
Elesis 2

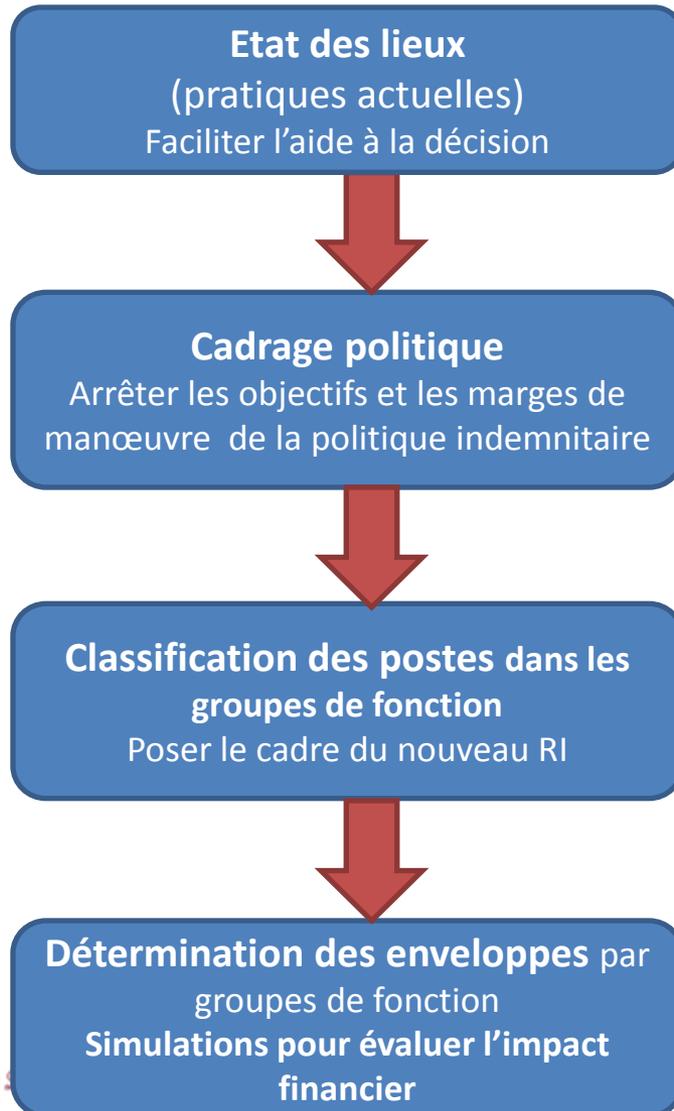


1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr

Les incontournables dans la méthode



Quelles modalités de concertation ?

Questions préalables à la définition d'une politique indemnitaire

- **Quels objectifs sous-tendent la politique indemnitaire?**

Le RI est-il un levier pour :

- valoriser des fonctions d'encadrant / d'expertise
- renforcer l'attractivité de certains postes,
- harmoniser les conditions salariales,
- faciliter les mobilités internes / externes,
- réduire les différences grades / fonction,
- ...



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

Classification des postes

Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex

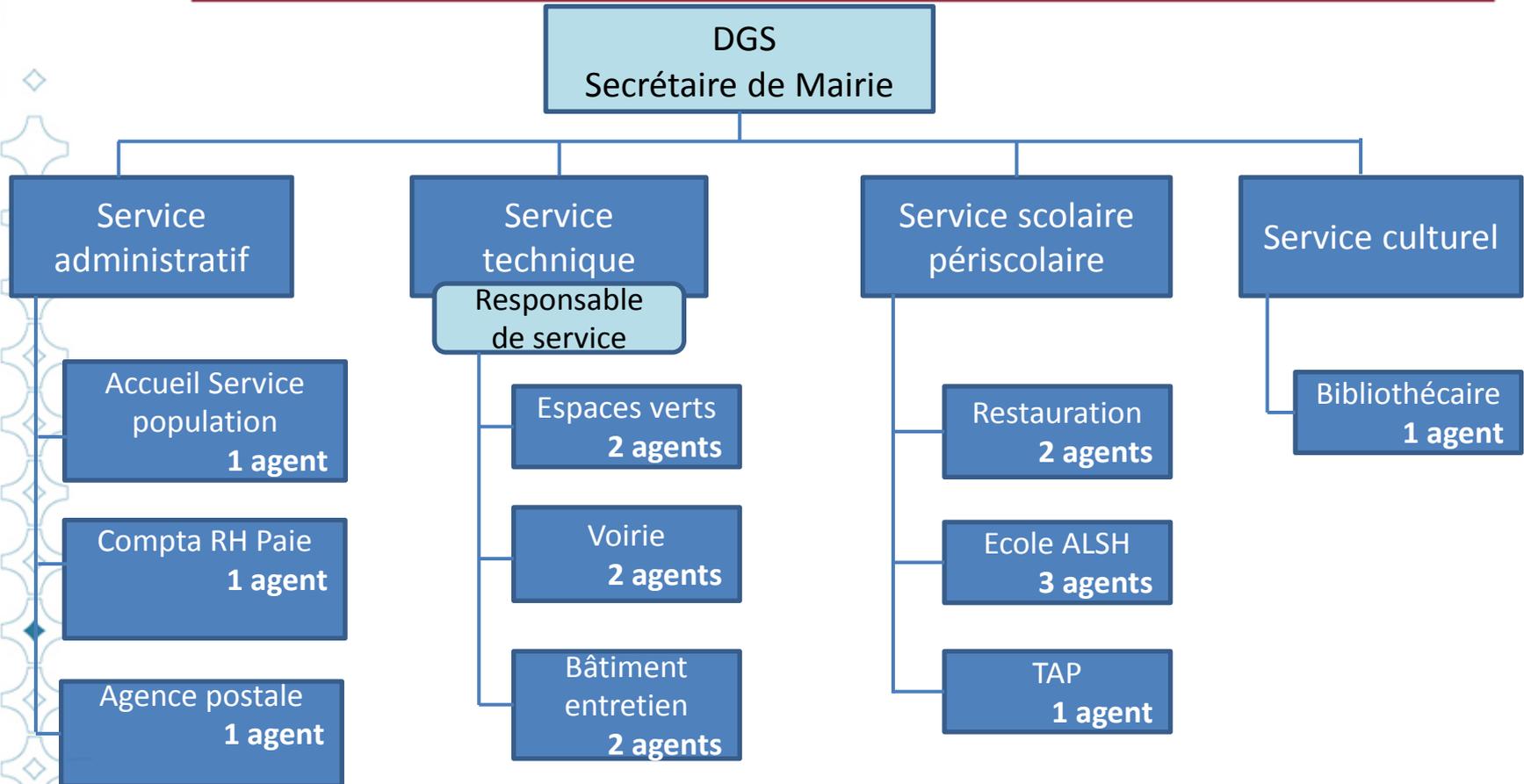


Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr

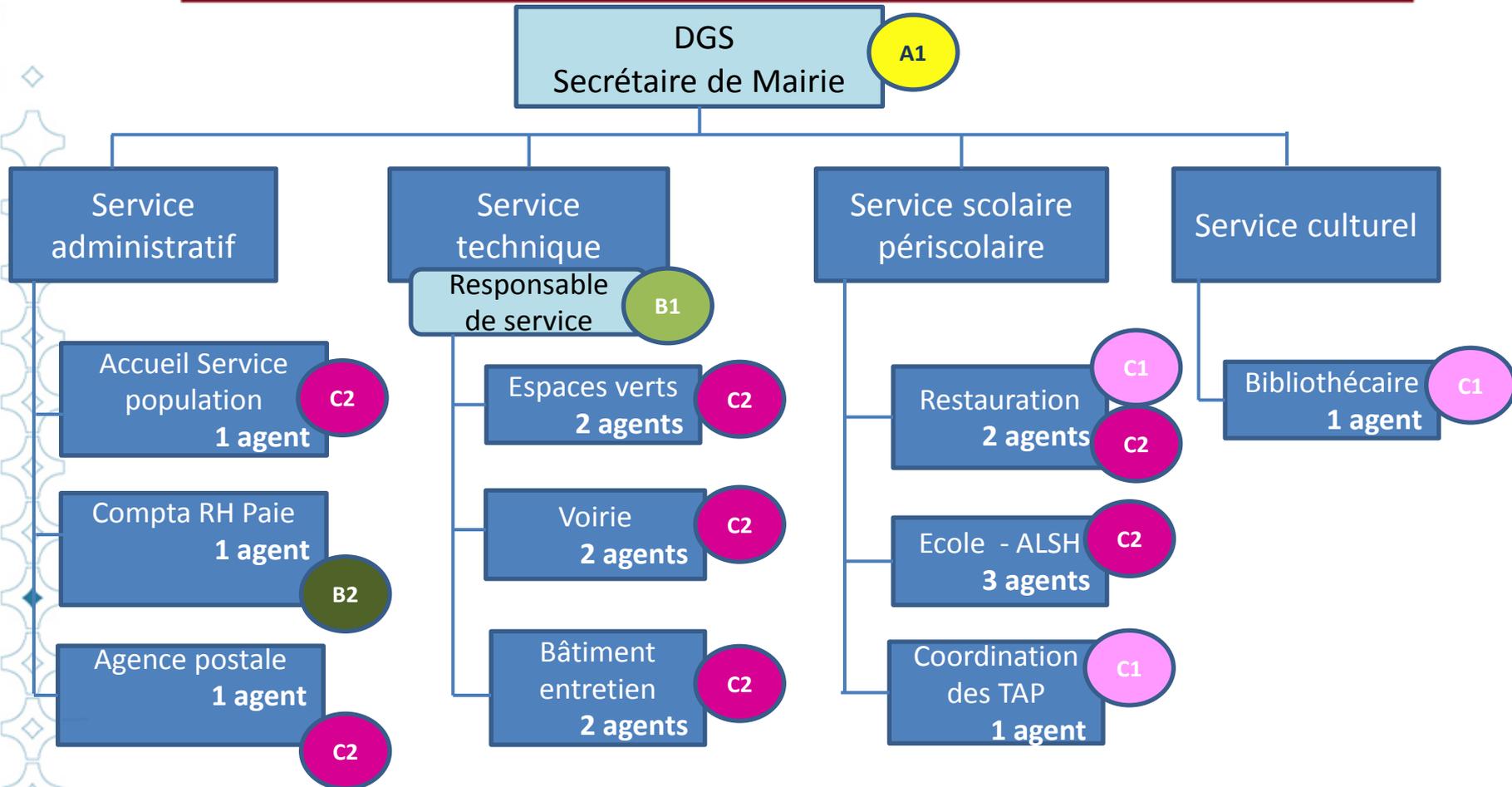
Objectifs et méthodes

- **Méthodes possibles**
 - Par comparaison
 - Principal critère pris en compte : organigramme
 - Par cotation
 - Attribuer des points à chaque poste en fonction de critères
- **Pour chaque catégorie (A,B,C), classer les emplois ou types d'emplois dans des groupes de fonction en objectivant le choix opérés**
 - Décliner les critères d'encadrement, de technicité et de sujétions en indicateurs
- **Dresser un tableau qui organise les groupes de fonction et la classification**

Exemple : collectivité de 17 agents 15 ETP



Exemple : collectivité de 17 agents 15 ETP



Critère1	Critère2	Critère3
<p>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</p>	<p>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions</p>	<p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</p>
<p>Prise en compte 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</p>	<p>Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent</p>	<p>Contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions</p>
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'encadrement direct • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Ampleur du champ d'action(en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification requis • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie professionnelle • Responsabilité matérielle • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Valeur des dommages • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Confidentialité • Relations internes • Relations externes • Facteurs de perturbation

La formalisation des groupes exemple (1/3)

Groupe	Fonctions en correspondance	Critères liés à l'encadrement, l'expertise, la technicité et les sujétions	
A G1	DGS Secrétaire de mairie	<ul style="list-style-type: none">. Encadrement : pilotage de la structure, encadrement des responsables de service ou d'équipement. Expertise : Haute expertise. Sujétions : relation aux élus, relation aux partenaires, risques financiers et contentieux, réunions fréquentes en soirée, pics d'activités liés aux échéances budgétaires et aux projets de la collectivité...	

La formalisation des groupes exemple (2/3)

Groupe	Fonctions en correspondance	Critères liés à l'encadrement, l'expertise, la technicité et les sujétions	
B G1	Responsable de service	<ul style="list-style-type: none">. Encadrement : responsabilité d'une équipe et/ou d'un équipement. Expertise : Compétences poussées dans un ou plusieurs domaines. Sujétions : relation aux élus, aux partenaires, contraintes horaires	
B G2	Agent poste de spécialité <i>Autres emplois</i>	<ul style="list-style-type: none">. Encadrement : Absence d'encadrement. Expertise : Compétences poussées dans un ou plusieurs domaines. Sujétions : Autonomie, veille technique et réglementaire, gestion d'une régie...	

La formalisation des groupes exemple (3/3)

Groupe	Fonctions en correspondance	Critères liés à l'encadrement, l'expertise, la technicité et les sujétions	
C G1	Responsable d'équipe ou d'équipement	<ul style="list-style-type: none"> . Encadrement : responsabilité d'une équipe ou d'un équipement, responsable de proximité, responsable d'une activité Expertise : Habilitation requise, compétence poussée dans un ou plusieurs domaine, technicité avancée . Sujétions : relation aux usagers, horaires variables... 	
C G2	Agent chargé de l'accueil, de l'agence postale Agent technique polyvalent Agent chargé des espaces verts Agent d'entretien ATSEM, Agent de restauration <i>Autres emplois</i>	<ul style="list-style-type: none"> . Encadrement : Absence d'encadrement . Expertise : Technicité ciblée, habilitations requises . Sujétions : relation aux usagers, polyvalence, responsabilité de groupes d'enfants, environnement sonore, produits dangereux, gestes répétitifs, astreinte, ... 	



Transposition de l'ancien régime vers le Rifseep

Centre de Gestion
Elesis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr

Mode opératoire

Option 1 : IFSE en 1 bloc et une approche collective

- A chaque groupe de fonction correspond un montant d'IFSE identique

Option 2 : IFSE en 2 blocs et individualisation possible

- a) Définir un montant d'IFSE lié à l'emploi occupé
- b) Déterminer un montant « **expérience** » tenant compte des situations individuelles

→ ***Ce bloc « expérience » facilite la prise en compte des différences liées à l'histoire de chaque agent et l'évolution des parcours individuels***

Montants versés : variante

Option 3 : IFSE socle et compléments modulaires

Pour chaque groupe de fonction :

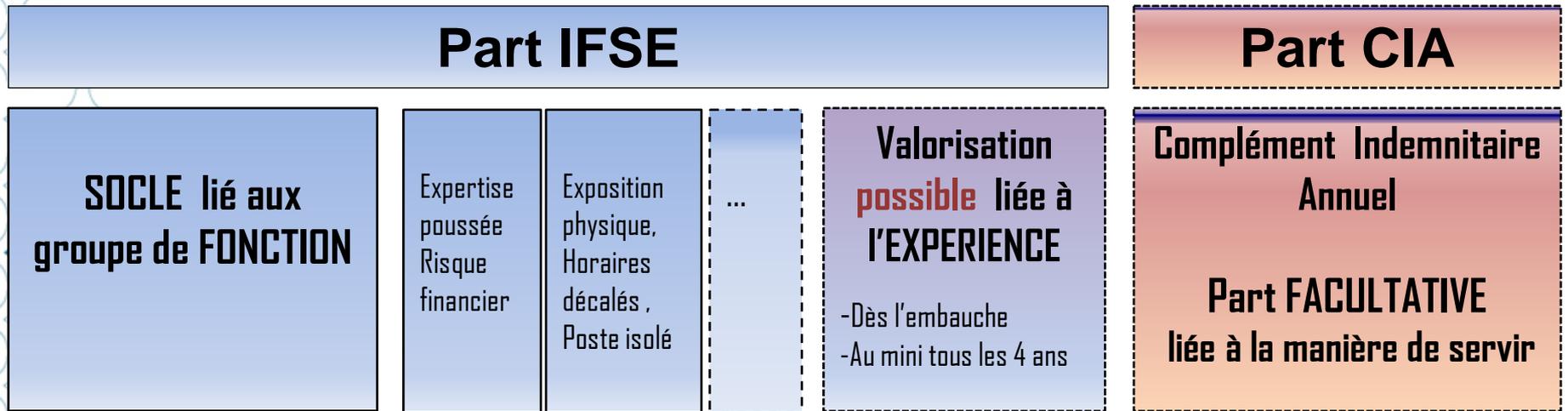
Attribution d'une « IFSE socle »

+ des compléments liés aux sujétions :

- **Horaires particuliers** (fortes amplitudes, travail de nuit, réunions en soirée)
- **Contraintes physiques** (Exposition, froid, intempéries)
- **Poste isolé,**
- **Valorisation d'une fonction** (assistant prévention)....

+ un montant « expérience » tenant compte des situations individuelles

Variante



A évaluer selon :

les **critères du décret** pour chaque groupe de fonction :

Encadrement Expertise Sujétions

Les **critères de la collectivité**

l'**entretien professionnel** et les **critères du décret** :

investissement, adaptation,
implication dans les projets,
réalisation des objectifs, sens du
service public...

Modulation du bloc expérience

- **Exemple de critères de modulation (demandés dans le dossier CT)**
 - A l’embauche
 - Expérience antérieure valorisée à l’embauche (publique / privé)
 - Dans l’exercice des fonctions
 - Suivi de formations en lien avec l’emploi occupé
 - Obtention d’un diplôme, d’une certification, d’une habilitation...
 - Transmission des savoirs, tutorat
 - Connaissance poussée de l’environnement de travail (partenaires, réseaux,...)
 - Portage de projets générant une montée effective en compétences...
 - ...
- ➔ **Réflexion à minima tous les 4 ans**



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Le Complément indemnitaire Annuel

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr

Mode opératoire

- **Option 1 :**
 - **Basculer de la totalité du régime indemnitaire actuel dans l'IFSE** (règle de la FPE qui ne s'impose pas à la FPT)
 - ➔ Le CIA constituerait une enveloppe supplémentaire (impact sur la masse salariale à définir)
- **Option 2 :**
 - Répartition d'un pourcentage de l'enveloppe existante dans les deux parts (IFSE et CIA)

IMPORTANT d'apporter des précisions en complément des critères du décret pour objectiver l'activation du CIA

Attention à :

- **la cohérence avec l'évaluation faite lors de l'entretien professionnel**
- **l'uniformité des pratiques d'encadrement**

Les outils à votre disposition

Un espace dédié sur le site internet

- **Tableau d'état des lieux**
- **Dossier de saisine du CT**
- **Modèles de délibération et d'arrêtés individuels**



 **Le Centre de Gestion,
à la disposition des élus
et des territoires.**

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr