

METTRE EN PLACE LE RIFSEEP



METTRE EN PLACE LE RIFSEEP

Entre baisses des dotations, ambitions des élus, attentes des usagers et gestion quotidienne des effectifs, la stratégie RH est au cœur des enjeux qui entourent l'évolution du bloc local. À la fois levier de gestion du personnel et marge d'ajustement de la masse salariale, les questions de rémunération sont particulièrement d'actualité. Répondant à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est appelé à devenir l'outil indemnitaire de référence et constitue une opportunité de refonder sa politique managériale et salariale.

Le grand principe de base de ce nouveau régime indemnitaire, c'est l'unicité du régime indemnitaire pour presque tous les personnels des fonctions publiques. Le RIFSEEP a en effet vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux indemnités cumulatives mais qui diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé, mais également de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) facultatif tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir, et qui de ce fait n'a pas vocation à être reconduit automatiquement tous les ans pour un même montant.

Concrètement, ce nouveau régime indemnitaire affirme la volonté de faire rentrer dans la rémunération des agents des fonctions liées au poste et non plus seulement au grade. Les agents de la fonction publique d'un grade identique ne recevront plus tous la même rémunération, celle-ci pourra être pondérée en fonction des tâches accomplies. En plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, le RIFSEEP tend à la valorisation de ces fonctions, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience. Ce nouveau régime indemnitaire introduit donc une forme de prime au mérite dans le versement des rémunérations.

Le principal défi consiste donc à mesurer au mieux la valeur et la qualité de travail des agents, de façon à les rétribuer de manière la plus équitable possible. L'élaboration de fiches de postes et la cotation des postes ainsi que la rédaction des compte rendus de l'entretien professionnel destinée à l'évaluation des acquis de l'expérience

professionnelle, de la manière de servir et des résultats professionnels sont des préalables indispensables. Lorsque ce travail de mise en route sera effectué au cours des mois à venir, ce nouveau régime indemnitaire devrait permettre de simplifier les procédures de rétribution puisqu'elles sont désormais transversales et non plus segmentées par grades. C'était une mesure attendue par les uns, redoutée par les autres, mais qui s'impose à tous et nécessite de bien travailler en amont les principes et les outils de mise en œuvre.

Sommair

Fiche 1: Quelle démarche envisager pour la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire ?	.4
Fiche 2 : Quels objectifs d'un régime indemnitaire fondé sur la foncti et la valeur professionnelle ?	
Fiche 3 : Quel sont les éléments de rémunération et avantages en vigueur au sein de la collectivité ?	.8
Fiche 4 : Quelle méthode de répartition des postes par groupes de fonctior pour la mise en œuvre de l'IFSE et du CIA ?	
Fiche 5 : Quels critères d'appréciation de l'expérience professionnell pour la fixation du montant de l'IFSE ?	
Fiche 6 : Quelle périodicité de réexamen du montant de l'IFSE ?	18
Fiche 7 : Quelle méthode de modulation individuelle des montants du ?	
Fiche 8 : Quelle périodicité de versement de l'IFSE et du CIA ?	22
Fiche 9 : Quel maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur?	73

FICHE 1: QUELLE DEMARCHE ENVISAGER POUR LA MISE EN ŒUVRE DE CE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE ?

La mise en œuvre du RIFSEEP nécessite de réfléchir à la méthodologie de mise en œuvre. Suivant la taille de la collectivité, une démarche plus ou moins construite sera mise en œuvre (mode projet), certaines étapes de la démarche ayant un caractère règlementaire incontournable.
PROCEDURE DE MISE EN PLACE DU RIFSEEP
1. LANCEMENT
Décision politique d'engager le chantier « régime indemnitaire »
Cadrage politique : fixation des objectifs et du cadre financier pour le futur régime indemnitaire
Création d'un comité de pilotage : élus, direction générale, DRH
Désignation d'un pilote du projet
VOS MODELES, VOS OUTILS Fiche n°2
2. DIAGNOSTIC DE L'EXISTANT
Étude juridique des textes qui encadrent la mise en place d'un régime indemnitaire
Recueil des délibérations en vigueur dans la collectivité
□Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages non obligatoire en vigueur : régime indemnitaire, participations de l'employeur à l'action sociale, à la protection sociale
VOS MODELES, VOS OUTILS Fiche n°3
3. ÉLABORATION OU MISE A JOUR DES OUTILS D'ORGANISATION ET DE MANAGEMENT
Tableau des effectifs (ou des emplois)
Organigramme détaillé, nominatif
☐Fiches de poste
Dispositif et support de l'entretien professionnel



4. DETERMINATION DU SYSTEME D'ATTRIBUTION DU RI SELON LES CHOIX ET LES OBJECTIFS RETENUS
□Pour l'IFSE :
- Détermination du nombre de groupes de fonctions et de leur montant maximum
- Détermination de montants minimums ou non
- Classement des postes par groupe de fonctions
- Détermination des indicateurs de prise en compte de l'expérience professionnelle pour la fixation du montant individuel et sa réévaluation, avec ou sans changement de fonction, de grade,
- Détermination de la périodicité de versement (mensuel?)
□Pour le CIA:
- Détermination des plafonds
- Détermination des critères d'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir pour la fixation du montant individuel
- Détermination de la périodicité de versement (annuel?)
Restitution des propositions au comité de pilotage
□Validation finale des élus
VOS MODELES, VOS OUTILS Fiches n°4, 5, 7 et 8
5. MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU RI
Préparation de la présentation au CT avec les représentants du personnel
☑Présentation du projet au CT
⊠Délibération de l'assemblée délibérante sur le régime indemnitaire
☐Information du personnel
Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale (maintien individuel)
VOS MODELES, VOS OUTILS Formulaire de saisine du comité social territorial Formulaire de saisine du comité social territorial Modèle de délibération Modèle de délibération petite collectivité Modèle d'arrêté IFSE Modèle arrêté CIA
6. AUTRES ETAPES A PREVOIR DANS LA DEMARCHE

FICHE 2 : QUELS OBJECTIFS D'UN REGIME INDEMNITAIRE FONDE SUR LA FONCTION ET LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Le régime indemnitaire constitue un outil au service d'OBJECTIFS.

La mise en œuvre du RIFSEEP est une opportunité de refonder la politique managériale et salariale de la collectivité.

Cette mise en œuvre nécessite de réfléchir préalablement aux objectifs poursuivis afin que le nouveau régime indemnitaire réponde au mieux à la politique de ressources humaines conduite par la collectivité.

Cette partie est destinée à vous aider dans cette réflexion préalable.

1. QU'EST-CE QUI MOTIVE LA REFONTE DE VOTRE REGIME INDEMNITAIRE?

Que souhaitez-v	ous favoriser dans la rémunération des agents ?
∐le régir de la carr	me indemnitaire ou l'évolution de la rémunération en fonction de l'ancienneté et :ière
□les aut sociale,	res éléments de rémunération (participations action sociale ou protection)
∐l'équite	é de rémunération
□Autre :	
Que souhaitez-v	ous que ce régime indemnitaire favorise ?
□le renf	orcement de l'attractivité pour le recrutement
□la mot	ivation et la diminution de l'absentéisme
∏la fidél	isation des agents dont le travail donne satisfaction
□la simp pour les e	olification du système, tant pour les agents, l'encadrement, les gestionnaires que élus
∐l'améli	oration de la rémunération des bas salaires
□le renf	orcement de l'individualisation de la rémunération
□le renf	orcement de la modulation de la rémunération
∐l'évolu	tion des modes de management
	ntie d'un certain niveau de pouvoir d'achat, dans un objectif social et de on du recrutement
□autre:	
Que souhaitez vo	ous valorisez dans le cadre de ce régime indemnitaire ?
_	ctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (part de l'IFSE)
_	nicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des s (part fonction de l'IFSE)

☐les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (part fonction de l'IFSE)
☐l'expérience professionnelle acquise par l'agent (mise en place de la modulation de l'IFSE en fonction de expérience professionnelle requise)
☐l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA)
2. QUELS SERAIENT LES EVENTUELS POINTS DE BLOCAGE DE CETTE DEMARCHE ?
Y-a-t-il des contraintes et quelles sont-elles (humaines, financières) ?
3. SUR LE PLAN FINANCIER :
Quelle est l'enveloppe budgétaire actuelle ?
Combien cela représente dans le budget en pourcentage ?
Quel est l'objectif financier recherché ?
☐ diminution de l'enveloppe
☐ à enveloppe constante
augmentation de l'enveloppe
4. CONCERNANT LES BENEFICIAIRES :
Est-ce que tous les grades et tous les agents sont concernés par la refonte du régime indemnitaire ?
Qui sera bénéficiaire du régime indemnitaire?
☐ les contractuels sur emploi non permanent
☐ les contractuels sur emploi permanent
Souhaitez-vous ajouter une condition d'ancienneté :
pour les contractuels ayant plus de 6 mois d'ancienneté ?
pour les contractuels ayant plus d'un an d'ancienneté ?
5. EST-CE QUE LA STRUCTURE PUBLIQUE TERRITORIALE EST DOTEE :
☐ de fiches de poste (nécessaire pour la mise en place de l'IFSE) ?
d'un organigramme (nécessaire pour la mise en place de l'IFSE) ?
$\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ $
6. AU MOMENT DE LA MISE EN PLACE DE CE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE SOUHAITEZ- VOUS :
un maintien des montants individuels actuellement perçus par les agents (mise en œuvre de la clause de maintien des montants individuels requise)?
une modification à la hausse ou à la baisse des montants individuels en fonction des règles nouvellement fixées ?

FICHE 3 : QUEL SONT LES ELEMENTS DE REMUNERATION ET AVANTAGES EN VIGUEUR AU SEIN DE LA COLLECTIVITE ?

REGIME INDEMNITAIRE VERSE AU TITRE DE L'ARTICLE ARTICLE 88 DE LA LOI N°84-53

CADRE	INTITUL	TEXTE DE	MONTA	MONTA	MONTA	CRITERES	CUMULAB
D'EMPL	E DE LA	REFEREN	NT DE	NT	NT	D'ATTRIBUTI	LE AVEC
OI	PRIME	CE	BASE	MINIMU	MAXIMU	ON	LE
			ANNUEL	M	M		RIFSEEP?
							(OUI/NON)

REGIME INDEMNITAIRE VERSE AU TITRE DE L'ARTICLE 111 DE LA LOI N°84-53, CUMULABLE AVEC LE RIFSEEP (AVANTAGES ACQUIS : 13EME MOIS, PRIME DE FIN D'ANNEE...)

CADRE	INTITULE DE	MONTANT DE	MONTANT	MONTANT	CRITERES
D'EMPLOI	LA PRIME	BASE	MINIMUM	MAXIMUM	D'ATTRIBUTION
		ANNUEL			

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

NOM	PRENOM	FONCTIONS EXERCEES	INTITULE DE LA NBI VERSEE(S)	NOMBRE DE POINTS D'INDICE

AUTRES AVANTAGES EN VIGUEUR (PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A LA COMPLEMENTAIRE SANTE, PREVOYANCE, ...)

NATURE DE	MONTANT DE	MONTANT	MONTANT	CRITERES D'ATTRIBUTION
L'AVANTAGE	BASE ANNUEL	MINIMUM	MAXIMUM	

MONTANTS INDIVIDUELS DE REGIME INDEMNITAIRE

NOM	PRENOM	FONCTIONS	INTITULE DE LA (DES) PRIME(S) VERSEE(S)	MONTANT ANNUEL TOTAL A TEMPS COMPLET

FICHE 4 : QUELLE METHODE DE REPARTITION DES POSTES PAR GROUPES DE FONCTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'IESE ET DU

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants : 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : Il s'agit de tenir 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.

2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : Il s'agit de 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.

La définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité.

Pour ce faire, il existe plusieurs méthodes qui présentent chacune des avantages et des inconvénients en fonction des caractéristiques de la collectivité (notamment le nombre de postes concernés).

La collectivité pourra par exemple choisir entre :

LA HIERARCHISATION DES POSTES PAR COMPARAISON

- 1. Etablir des niveaux à partir d'un nombre limité d'indicateurs, issus des trois types de critères fixés dans le décret du 20 mai 2014.
- · 2. Passer chaque poste au crible des indicateurs et les affecter par comparaison entre postes, à un niveau.
- 3. Vérifier la cohérence entre les niveaux hiérarchiques et les services : le travail sera considéré comme abouti lorsqu'au vu des indicateurs retenus, il pourra être vérifié que la

hiérarchisation des postes est cohérente, à la fois entre les niveaux hiérarchiques (cohérence verticale) et entre les services (cohérence horizontale).

Rechercher la cohérence ne veut pas dire que tous les postes de même niveau hiérarchique doivent absolument appartenir au même niveau de fonction. Cela signifie que si ce n'est pas le cas, la différence de positionnement entre les postes doit être explicable

LA COTATION DES POSTES

- 1. Décliner les 3 critères règlementaires en indicateurs objectivables, quantifiables et donc mesurables, chacun étant pondéré et bénéficiant in fine d'un résultat exprimé en nombre de points.
- 2. Se doter de la fiche de poste de chaque agent complétée au maximum avec toutes les activités de la fonction mais également les informations relatives à la pratique d'un logiciel métier, la tenue de régie, des déplacements fréquents, le travail de nuit ou le week end etc. Si nécessaire interroger le responsable de l'agent afin de s'assurer de la réalité de la fiche de poste ou pour compléter les informations.
- 3. Coter poste par poste. Chaque poste totalisera ainsi un nombre de points.

	Critère		Encadrem	ent	r		4						1			į.			Pr	ojets /	Activité					
	Indicateur S	ateur s Type de collaborateurs encadrés Niveau d'encadrement panillo de tavail des agents, gestion des plannings plannings plannings l'attuit, utora				Type de collaborateurs encadrés			Type de collaborateurs encadrés Niveau d'encadrement			agnemen	en (humaina (inanaière			ns ère,	Délégation de signature			le .	Préparati on etłou animation le réunion	eil a élu	IS S			
	Echelle d'évaluati 135 on	0 dirigea	Cadres nt intermédiaire	Cadres de proximité	d'exécutio	Aucu	Stratégiqu e	Intermédiair e	De proximité	Coordinati	San	Oui	Non	Oui	Non	Détermina F	or N	lodér é	Faible	Oui	Non	Ou N	Jon C	Non i	Ou I	No Ar n dé
Fonction	Nbre de 1	1	1	1	1	0	4	3	2	1	0	1	0	1	0	4	3	2	1	1	0	1	0	1 0	1	0
AGENT ADMINISTRATIF	19	0				-			3		0				0				- 1	- 8	0	8	0			0
AGENT POLYVALENT DES ESPACES	29	0				-					0			- 1					. 1				0		П	0
AGENT D'ANIMATION	30	0			le .				8 3		0				- 0		- 13	2	9	- 8	- 0	8	0		П	0
COORDONATRICE ENFANCE JEUNE	45				1 1						1				. 0			2					0	1	П	0
ATSEM	27	0				-			8 3		0				- 0			2	9	- 8	0	8	0		П	0
RESPONSABLE TECHNIQUE	60				1 1			3							. 0		3			- 1		1		1	- 1	
Directeur général des services	62	3	1	1	1		. 4		8 8						0	4			0 4	1		1	-	1	1	7
	0								8 8											- 8					\vdash	-
	0																									-

4. Positionner ensuite chaque fonction dans chaque groupe en évaluant la fourchette de points concernée. S'assurer que des agents sur la même fonction comptabilisent le même nombre de points. Il peut s'avérer nécessaire d'harmoniser l'échelle de cotation.

Rq: Il est possible qu'un agent cumule un nombre de points plus important que le maximum de son groupe de fonction. Ce peut être le cas par exemple pour un agent de catégorie C, directeur d'un pôle, situation non respectueuse du statut. Nous rappelons que l'agent est tenu d'exercer des fonctions prévues par les statuts particuliers du grade.

De ce fait, l'agent directeur de pôle de catégorie C, fera partie du groupe de fonction C1 en conservant son nombre de points, et percevra le montant maximum du groupe C1.

Dans le cas où un agent perçoit un montant de régime indemnitaire lié à la fonction plus important que la part fonction de son groupe (par exemple, le montant maximum du groupe C1 est 200€, l'agent perçoit 500€), la différence (300€) pourrait être perçue au titre de l'expérience professionnelle, à condition que cela soit clairement justifié par le niveau d'expérience de l'agent.

Le tableau de critères ci-après est basé sur les travaux réalisés par le CDG 67. Un fichier excel reprenant la liste des critères avec un outil de cotation et de simulation financière est à votre disposition sur le site internet. Les 3 critères règlementaires ont été déclinés en indicateurs. Ils doivent être adaptés par chaque collectivité à ses propres objectifs de rétribution du travail réalisé, à son organisation et sa culture interne.

VOS MODELES, VOS OUTILS

Outil excel de cotation des postes

CRITERE 1: FONCTIONS D'ENCADREMENT, DE COORDINATION, DE PILOTAGE OU DE CONCEPTION

CRITERE	INDICATEUR	DEFINITION DE L'INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION	NBRE DE POINTS
		Ni	Directeur général des services	5
	Nivozu biárarchiquo	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de	Directeur	4
	Niveau hiérarchique	niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation	Chef de service	3
		or garnsactorr	Chef d'équipe	2
			Agents d'exécution	1
			21 et plus	4
	Nombre de collaborateurs		11 à 20	3
Encadrement	(encadrés directement)	Agents directement sous sa responsabilité	6 à 10	2
	(encadres directement)		1 à 5	1
			0	0
			Cadres dirigeants	1
	Torre de cellebereterre		Cadres intermédiaires	1
	Type de collaborateurs encadrés		Cadres de proximité	1
	encadres		Agents d'exécution	1
			Aucun	0
			Stratégique	4
			Intermédiaire	3
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme	De proximité	2
		d'encadrement ou de coordination (si pas	Coordination	1
		d'encadrement)	Sans	0
	Niveau de responsabilités lié		Déterminant	4
	aux missions (humaine,		Fort	3
	financière, juridique,		Modéré	2
	politique)		Faible	1
Activités	Dálágation de signature	La nasta bánáficia + il dluna dálágation de cignature 2	Oui	1
-	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ?	Non	0
	Niver dieflyene en lee		Déterminant	3
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Influence du poste sur les résultats de son collectif de travail	Partagé	2
	resultats Collectifs	ci avait	Faible	1



CRITERE	INDICATEUR	DEFINITION DE L'INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION	NBRE DE POINTS
			Conseil/interprétation	3
			Exécution	1
		Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le	Polymétier/polysectoriel	4
	Champ d'application / polyvalence	·		1
	Pratique et maîtrise d'un outil	Utiliser <u>régulièrement</u> de <u>manière confirmée</u> un logiciel	Oui	1
	métier (langue étrangère, logiciel métier)	ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.	Non	0
			I (bac + 5 et plus)	5
			II (bac + 3 ou 4)	4
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas	III (bac + 2)	3
		niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	IV (bac ou équivalent)	2
Qualification			V (CAP ou BEP)	1
Quatification	Habilitation / certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation	Oui	1
		électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite,)	Non	0
	Influence/motivation d'autrui	Niveau d'influence du poste sur les autres agents de la	Forte	3
		structure	Faible	2
	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant	Expertise	4
		généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)	Maîtrise	1
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels	Oui	1
Expertise		peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)	Non	0
		Exercer ses activités sans constante supervision,	Large	5
		s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de	Encadrée	3
	Autonomie	responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	Restreinte	1



INDICATEUR	DEFINITION DE L'INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION	NBRE DE POINTS
		Elus	1
Deletiene externe (interne externe le sie de	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le	Administrés	1
Relations externes / internes (typologie des	nombre de points (points à cumuler pour un total	Partenaires extérieurs	1
interlocuteurs)	maximum de 3)	Agents	1
		Partenaires extérieurs	1
Contact avec public difficile		Oui	3
Contact avec public difficile		Non	0
Impact sur l'image de la structure publique	Impact du poste sur l'image de la structure publique	Immédiat	3
territoriale	territoriale (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	Différé	1
		Fréquent	5
Risque d'agression physique		Ponctuel	3
		Rare	1
		Fréquent	3
Risque d'agression verbale		Ponctuel	2
		Rare	1
		Fréquent	5
Exposition aux risques de contagion(s)		Ponctuel	3
		Rare	1
		Très grave	10
Risque de blessure		Grave	3
		Légère	1
	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un	Fréquente	5
	lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les	Ponctuelle	3
Itinérance/déplacements	déplacements entre la résidence principale et le lieu de	Rare	1
	travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	Sans	0
		Fréquente	7
Variabilité des horaires		Ponctuelle	3
variabilite des nordires		Rare	1
		Sans objet	0

		Régulier	5
Horaires décalés	Ponctuel	2	
		Non concerné	0
		Fortes	3
Contraintes météorologiques		Faibles	1
		Sans objet	0
	Valorisation des fonctions imposant une présence	Oui	2
Travail posté	physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	Non	0
	Il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés	Imposée	2
Liberté pose congés	en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire	Restreinte	1
Liberte pose conges	paie, ATSEM, policier municipal lors de manifestations municipales)	Encadrée	0
	Instances diverses : conseils	Récurrente	2
Obligation d'assister aux instances	municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT,	Ponctuelle	1
	conseils d'école,	Rare	0
		Elevé	3
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement,	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la	Modéré	2
	structure publique territoriale	Faible	1
)		Sans objet	0
	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la	Elevé	3
Engagement de la responsabilité juridique	structure publique territoriale	Modéré	2
	structure publique territoriale	Faible	1
	Eloignement géographique, zone urbaine sensible,	Sensible	3
Zone d'affectation	difficultés d'accès	Avec contrainte	1
	difficultes a acces	Sans contrainte particulière	0
Sujétions horaires (dans la mesure où ce n'est	Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/la nuit	Oui	1
pas valorisé par une autre prime)	<u> </u>	Non	0
	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à	Indispensable	3
Actualisation des connaissances	jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable	Nécessaire	2
	vu les évolutions régulières de la réglementation)	Encouragée	1



CRITERE FACULTATIF: VALORISATION CONTEXTUELLE

INDICATEUR	DEFINITION DE L'INDICATEUR	ECHELLE DIEVALUATION	NBRE
INDICATEUR	DEFINITION DE L'INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION	DE POINTS
		Chef projet	3
Gestion de projet	Contribution sur un exercice à la gestion de projets	Membre équipe projet	2
		Contributeur ponctuel	1
Tutorat	Des contrats aidés À ne pas confondre avec la NBI de	Oui	1
lutorat	maître d'apprentissage	Non	0
	Impact du poste sur l'image de la structure publique	Oui	1
Référent formateur	territoriale (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	Non	0

FICHE 5: QUELS CRITERES D'APPRECIATION DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE POUR LA FIXATION DU MONTANT DE L'IFSE ?

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

1° En cas de changement de fonctions ;

2° A une périodicité à définir, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'expérience professionnelle est donc prise en compte dans l'attribution de l'I.F.S.E. Elle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par prise en compte de l'expérience professionnelle prévue dans la Fonction Publique d'Etat.

L'expérience professionnelle doit être différenciée :

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

Faute de définition réglementaire de l'expérience professionnelle, il appartient à chaque collectivité de préciser les indicateurs qu'elle entend retenir pour tenir compte de l'expérience professionnelle de chaque agent.

La cotation de l'expérience professionnelle des agents se fait selon la même méthodologie que la cotation du poste définie dans la fiche n°4. La cotation ne porte cependant plus sur le poste mais sur l'expérience professionnelle et est donc personnelle à chaque agent.

Le tableau de critères ci-après est basé sur les travaux réalisés par le CDG 67. Un fichier excel reprenant la liste des critères avec un outil de cotation et de simulation financière est à votre disposition sur le site internet. Les critères proposés doivent être adaptés par chaque collectivité à ses propres objectifs de rétribution du travail réalisé, à son organisation et sa culture interne.

VOS MODELES, VOS OUTILS

Outil excel de cotation des postes

METTRE EN PLACE LE RIFSEEP Mise à jour le 09/03/2021

INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION	NBRE DE POINTS
	0	0
	1 à 3 ans	1
Expérience dans le domaine d'activité	3 à 6 ans	2
4 460.7766	6 à 10 ans	3
	> 10 ans	4
	faible	0
Expérience dans d'autres	diversifiée	1
domaines	diversifiée avec compétences transférables	3
	basique	1
Connaissance de l'environnement	courant	3
de travail	approfondi	5
	non évaluable	0
	notions	1
	opérationnel	2
Capacité à exploiter les acquis de	maîtrise	3
l'expérience	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	5
	non évaluable	0
	notions	1
	opérationnel	2
Capacité à mobiliser les acquis des	maîtrise	3
formations suivies	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	5
	non évaluable	0
	supérieur aux attentes	3
	conforme aux attentes	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	inférieur aux attentes	-3
	très inférieur aux attentes	-6
	non évaluable	0

FICHE 6 : QUELLE PERIODICITE DE REEXAMEN DU MONTANT DE L'IFSE ?

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

1º En cas de changement de fonctions ;

2° A une périodicité à définir, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par cette périodicité de réexamen prévu dans la Fonction Publique d'Etat.

Par ailleurs, seul le réexamen au rythme déterminé par la collectivité est obligatoire. L'autorité territoriale n'est pas tenue, à la suite de ce réexamen, de revaloriser le montant de l'IFSE si la situation de l'agent ne le justifie pas.

Il appartient à chaque collectivité ou établissement de fixer la périodicité qu'il souhaite, en raison :

- des critères d'appréciation qu'il aura fixés
- de la pertinence d'un délai plus court pour certaines fonctions
- de la charge financière que pourrait représenter une revalorisation régulière de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :
🗌 en cas de changement de fonctions
□ en l'absence de changement de fonctions au moins tous lesans, et au vu de l'expérience acquise par l'agent
en cas de changement de grade à la suite d'une promotion

FICHE 7: QUELLE METHODE DE MODULATION INDIVIDUELLE DES MONTANTS DU CIA?

Le montant du complément indemnitaire annuel, part facultative du RIFSEEP, tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales.

L'entretien professionnel est généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales depuis le 1er janvier 2015, et remplace définitivement la notation. Il s'applique à tous les cadres d'emplois et emplois de la fonction publique territoriale.

Le décret instaurant l'entretien professionnel précise les critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, en fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité qu'ils assument :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- · Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Les collectivités territoriales peuvent donc utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et moduler le versement du CIA.

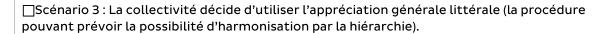
Pour la modulation individuelle des montants du CIA, la collectivité pourra envisager l'un	ou
l'autre des scénarii suivants :	

☐ Scénario 1 : La collectivité décide de privilégier uniquement certains indicateurs parmi les quatre critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, par exemple :

- · L'investissement personnel
- · La disponibilité
- · La prise d'initiative

☐ Scénario 2 : La collectivité décide de prendre en compte l'ensemble des indicateurs de la manière de servir, spécifiés dans la grille du compte rendu d'entretien professionnel, et correspondant aux quatre critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, à savoir :

- · Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- · Les compétences professionnelles et techniques
- · Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.



☐Scénario 4: La collectivité décide d'utiliser l'atteinte des objectifs et d'accorder un « bonus » en fonction d'un autre indicateur, par exemple: la participation à un projet ou une réalisation exceptionnelle. Pour les collectivités ne pratiquant pas le management par objectifs, il semble préférable, dans un premier temps, de ne pas lier le calcul de la part liée à la manière de servir exclusivement aux objectifs atteints.

Dans ce scénario, la prise en compte de l'atteinte des objectifs pour le calcul du CIA implique de réunir plusieurs conditions :

- avoir défini, l'année précédente, des objectifs mesurables pour l'ensemble des agents bénéficiant du CIA
- · discerner la part des résultats liée au contexte de travail et celle liée au travail de l'agent

Afin d'objectiver l'attribution de CIA, un système de détermination pourrait être mis en place prenant en compte le niveau atteint par l'agent dans le cadre de l'évaluation de sa valeur professionnelle au regard du niveau maximum :

EXEMPLE:

		-	+	++	Sans objet
Critère de valeur professionnelle 1	X				
Critère de valeur professionnelle 2	X	X			
Critère de valeur professionnelle 3					X
Critère de valeur professionnelle 4	X	X	X	X	
Critère de valeur professionnelle 4	X	X	X		
•••					

Dans l'exemple, le niveau atteint par l'agent dans le cadre de ses résultats professionnels et des différents critères de valeur professionnelle au regard du niveau maximum est 10 (nombre de cases cochées) sur 16, soit 10/16=0,625 sur 1 maximum.

Il conviendrait ensuite de définir un barème de correspondance avec tout ou partie du montant maximum du CIA.

EXEMPLE:

De 0 à 0,4 : 0% du montant maximum du CIA

Jusqu'à 0,6: 50% du montant maximum du CIA

Jusqu'à 0,8: 75% du montant maximum du CIA

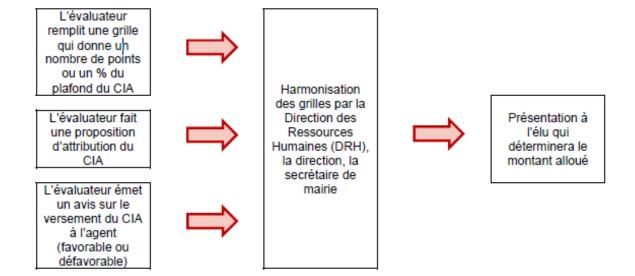
Jusqu'à 1:100% du montant maximum du CIA

En fonction de la méthode choisie, plusieurs procédures d'attribution du CIA sont envisageables.

Les évaluateurs peuvent proposer par exemple un nombre de points en fonction d'une grille ou un pourcentage du plafond du CIA.

Une harmonisation des montants est réalisée au niveau supérieur (direction des ressources humaines, direction, secrétaire de mairie).

La proposition finale est présentée à l'élu qui déterminera le montant alloué.



FICHE 8 : QUELLE PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'IFSE ET DU CIA ?

Le décret n°2014-513 prévoit que :

- le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel.
- le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par cette périodicité de versement prévue dans la Fonction Publique d'Etat.

Concernant la périodicité du versement du CIA, il paraît nécessaire de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et la procédure d'attribution du régime indemnitaire.

Aucune date n'est précisée concernant le lien entre l'entretien professionnel et le versement du CIA.

Si la collectivité en a la possibilité, on peut envisager que l'évaluation de l'année N, si elle est faite en octobre ou novembre, puisse donner droit au versement du CIA en décembre de la même année.

Toutefois, considérant les délais de retour des évaluations, un éventuel recours, les rythmes de paie, etc., il semble tout à fait envisageable de verser le CIA de l'année N sur la base de l'entretien réalisé au cours de l'année N-1.

Pour la périodicité de versement du RIFSEEP, la collectivité pourra envisager : **IFSE** ☐Mensuel □Trimestriel □Semestriel ∏Annuel ☐Autre : CIA ∏Annuel Sur la base de l'entretien professionnel de l'année N □Semestriel Sur la base de l'entretien Trimestriel professionnel de l'année N-1 ∏Mensuel __Autre :

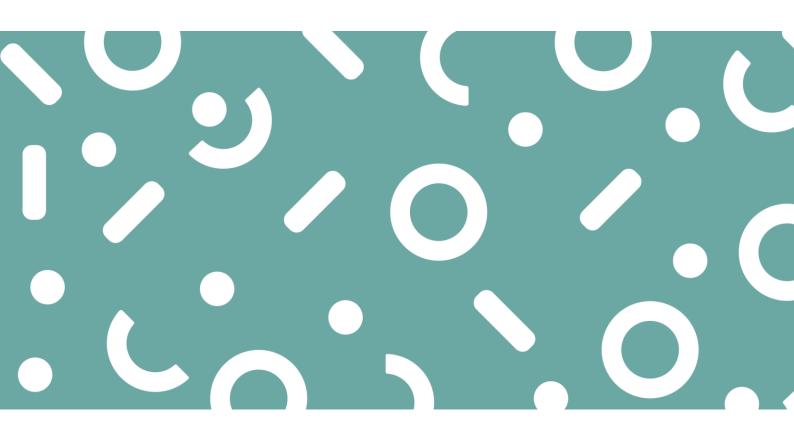


Le décret prévoit à l'Etat un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant prend en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste est inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent diminuerait.

Cependant, cette garantie de maintien du niveau indemnitaire actuel de l'agent prévue dans la FPE ne semble pas s'imposer dans la FPT. Si la collectivité souhaite la mettre en œuvre, la délibération devra le mentionner.

NOM	CADRE	INTITULE DE LA	TEXTES DE	MONTANT
PRENOM	D'EMPLOI	(DES) PRIMES	REFERENCE	ANNUEL DE RI A
		ANTERIEURE(S)		MAINTENIR





50 avenue Wilson – CS 98416 25208 Montbéliard cedex 03 81 99 36 36 secretariat@cdg25.org

www.cdg25.org