

COMMUNE DE FRANQUEVILLE-SAINT-PIERRE



RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

REGLEMENT COMMUNAL

Version	Date / instance	Action(s)
V1	16.12.2021	Adoption
V2	23.06.2022	Mise à jour
V3	15.09.2022	Mise à jour

Table des matières

Envoyé en préfecture le 19/09/2022
Reçu en préfecture le 19/09/2022
Affiché le 
ID : 076-217604750-20220915-D202251-DE

I.	PREAMBULE.....	3
1-	CONTEXTE REGLEMENTAIRE	4
2-	OBJECTIFS POURSUIVIS	4
II.	PERIMETRE ET ARCHITECTURE DU RIFSEEP	5
1-	PERIMETRE DU RIFSEEP – LES BENEFICIAIRES.....	5
2-	ARCHITECTURE DU RIFSEEP.....	7
III.	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET D’EVOLUTION DU RIFSEEP.....	12
3-	MISE EN ŒUVRE	12
4-	MODALITES PARTICULIERES DE MISE EN ŒUVRE	12
5-	EVOLUTION DE L’IFSE	13
6-	EVALUATION ET EVOLUTION DU CIA.....	17
IV -	REGLES DE GESTION DU RIFSEEP	20
1 –	REGLES REGISSANT L’IFSE	20
2 –	REGLES REGISSANT LE CIA	23
V –	ACTUALISATION DU REGLEMENT.....	24
VI -	ANNEXES	25

I. PREAMBULE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

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

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

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

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

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu le décret n°2016-4916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel de la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 16 décembre 2021 ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis Comité Technique en date du 07 septembre 2022.

1- CONTEXTE REGLEMENTAIRE

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 (RIFSEEP) a pour objectif de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. La circulaire du 5 décembre 2014 définit les modalités de mise en œuvre.

Le RIFSEEP est en principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions, à la manière de servir et à l'engagement professionnel. Il reste cependant cumulable avec certaines primes et indemnités prévues par les dispositions règlementaires.

Le RIFSEEP entend :

- valoriser l'exercice de la fonction dans le régime indemnitaire et sortir de la logique de grade, ce dernier par ailleurs traité sous l'angle du déroulement de carrière via la mise en œuvre du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations – PPCR - sur la période 2017-2021, qui a permis de revaloriser les grilles indiciaires de tous les cadres d'emplois et préserver les salaires de l'inflation ;
- dissocier les fonctions exercées du grade détenu par l'agent ;
- favoriser le développement des parcours professionnels au sein de la fonction publique.

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que « *les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.* »

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié crée un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP). En application du principe de parité en matière de régime indemnitaire, le RIFSEEP s'applique à la fonction publique territoriale pour les cadres d'emplois correspondants aux corps de l'Etat. Ainsi, le RIFSEEP n'est pas applicable aux cadres d'emplois de la filière police municipale qui n'ont aucun corps d'état correspondant.

2- OBJECTIFS POURSUIVIS

Le travail de réforme du régime indemnitaire des agents communaux avec l'intégration de nouveaux métiers dans le RIFSEEP est apparu comme une opportunité de dynamisation et de modernisation de la Politique de gestion des Ressources Humaines.

En effet, la mise en œuvre du RIFSEEP impulse une rénovation de la gestion des Ressources Humaines en redonnant ses lettres de noblesse à la notion de métiers. Pour ce faire, à l'instar de la dynamique de dialogue social qui a été enclenchée avec les travaux relatifs au temps de travail, la Commune a souhaité inclure les agents dans le cadre des travaux menés.

Ainsi, 16 agents volontaires ont été associés au travers de deux groupes de travail (le groupe Cadres/Encadrants et le groupe Agents) toutes filières confondues sur plus de 20 heures de travail de groupes.

Les objectifs initiaux qui ont présidé aux différents travaux étaient d'équité et de transparence avec en point d'orgue la mise en place des métiers et permettant d'objectiver l'attribution et l'évolution du RIFSEEP.

Le RIFSEEP tel qu'il est présenté dans ce règlement est non seulement coconstruit avec les agents communaux mais met également en avant une réelle volonté appuyée au titre de la Politique des Ressources Humaines :

- d'instaurer une équité entre les filières, les collaborateurs occupant les mêmes métiers tout en veillant à l'équité femmes- hommes ;
- de valoriser les métiers occupés et de reconnaître les compétences, les expertises métiers, les parcours professionnels, les acquis de l'expérience tout en donnant de la cohérence entre le régime indemnitaire et l'entretien professionnel ;
- de valoriser l'engagement et l'investissement professionnel ;
- de valoriser l'outil qu'est le régime indemnitaire comme outil de pilotage des équipes ;
- d'en faire un outil de motivation et d'attractivité de la Commune.

II. PERIMETRE ET ARCHITECTURE DU RIFSEEP

Le socle du régime indemnitaire est constitué par les 24 métiers tels qu'ils ont été identifiés au sein des différents services communaux.

1- PERIMETRE DU RIFSEEP – LES BENEFICIAIRES

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants pour notre collectivité :

- Les emplois fonctionnels
- Les puéricultrices
- Les puéricultrices cadre de santé
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les agents sociaux
- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les ingénieurs
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les auxiliaires de puériculture
- Les animateurs
- Les adjoints d'animation

Est exclue à ce jour la Police Municipale.

1.1 – Les bénéficiaires – cas général

Bénéficiaire du RIFSEEP :

- Les agents fonctionnaires stagiaires,
- Les agents fonctionnaires titulaires,
- Les agents titulaires détachés au sein des services municipaux, en respect des règles applicables à l'emploi d'accueil,
- Les agents bénéficiant d'une intégration directe en respect de la nature du métier occupé,
- Les agents mis à disposition d'autres structures en respect de la nature du métier occupé et tel que figurant dans la convention signée,
- Les agents recrutés sur emploi permanent sur l'emploi de collaborateurs de groupe d'élus,
- Les agents contractuels en Contrat à Durée Indéterminée,

1.2 – Les bénéficiaires – cas particulier

Les agents contractuels en Contrat à Durée Déterminée recrutés sur la base de la loi du 26 janvier 1984 en référence aux articles :

- 3-1 en remplacement d'un agent titulaire momentanément absent,
- 3-2 : poste permanent sur lequel un agent titulaire n'a pas pu être recruté,
- 3-3 : mission spécifique (catégorie A uniquement) ou en l'absence de cadre d'emplois (toutes catégories),
- 38 : contractuels recrutés sur la base de la reconnaissance au titre du RQTH (*reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*),
- 47 : emploi de direction pour les titulaires d'un Bac+5 ou d'une expérience de 5 années sur un emploi du même niveau,

Les agents contractuels de droit public éligibles au titre des dispositions précédentes percevront 100 % de l'IFSE du métier occupé pour toute durée de contrat supérieure à 3 mois (soit à compter du 4^{ème} mois).

Demeurent en revanche exclues les périodes effectuées sous contrats de droits privés.

1.3 - Les bénéficiaires – les agents logés par nécessité absolue de service

Selon le cadre d'emplois d'appartenance de l'agent logé, le montant maximum annuel de l'IFSE est minoré.

Le tableau annexé (**Annexe n°3**) au présent règlement permet d'identifier les montants d'IFSE par cadres d'emplois pour lesquels il est institué une minoration afin de pouvoir respecter les plafonds annuels légaux lors de l'octroi du RIFSEEP dans sa globalité : IFSE et éventuellement CIA. (le cas des gardiens de salles)

1.4 - Les agents exclus compte tenu de leur statut spécifique :

- Les agents recrutés sur la base du dispositif des emplois aidés,
- Les agents accueillis sous le statut d'apprenti,
- Les vacataires (agents recrutés par délibération pour une mission précise, ponctuelle, rémunérés forfaitairement),
- Les agents contractuels, recrutés au regard d'un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité par référence à l'article L.332-23 du CGFP ~~3-1° et 3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,~~

2- ARCHITECTURE DU RIFSEEP

Le RIFSEEP est donc composé de deux parts cumulables :

- une part principale et fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**I.F.S.E**) liée aux fonctions exercées et à l'expérience acquise,
- une part complémentaire dont l'attribution individuelle est facultative et variable, le complément indemnitaire annuel (**C.I.A**) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'esprit même des textes avec l'institution du RIFSEEP et de la part fixe IFSE est d'harmoniser et de réduire la diversité des régimes indemnitaires qui coexistaient auparavant.

Ainsi le RIFSEEP absorbe les primes et indemnités suivantes :

- Prime de fonction et de résultats (PFR),
- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- Indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- Indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- Prime de service et de rendement (P.S.R.),
- Indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,
- Indemnité de sujétions spéciales,
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues,
- Prime d'encadrement,
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture,
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités suivantes :

- Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...),
- Prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- Nouvelle bonification indiciaire,

- Indemnité de résidence,
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit, prime d'encadrement,
- Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- IHTS,
- Astreintes, Permanences et Indemnités d'intervention d'astreinte,
- Indemnité pour travail dominical régulier,
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié,
- Indemnité versée pour le remboursement des frais de transports en lien avec des formations et des concours/examens professionnels conformément aux dispositions du règlement intérieur des agents communaux,
- Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

2.1 – IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)

Chaque agent est de fait, quel que soit son statut, positionné sur un métier, référencé sur un poste au sein du tableau des effectifs budgétaires, inscrits comme tel dans l'organigramme et précisé dans sa fiche de poste.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions. Le référentiel des métiers de la Collectivité mis à jour ouvre les grades permettant aux agents d'occuper les métiers/fonctions (**Annexe n°1**).

L'IFSE est organisée autour des catégories hiérarchiques A, B et C. Dans le cadre de la réglementation, les groupes de fonctions sont répartis comme suit soit 9 groupes de fonctions (4 en A, 3 en B et 2 en C) définis en fonction des contours et contenus des métiers auxquels ils se réfèrent. Les collectivités adaptent leurs groupes fonctions aux métiers qui sont les siens sans pouvoir aller au-delà du nombre de groupes réglementairement admis.

La détermination des groupes de fonctions : chaque emploi ou cadre d'emplois est donc réparti au sein de différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.** Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.** Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.** Ces sujétions correspondent à des contraintes particulières liées au poste ou à l'emploi occupé. L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent compte tenu du poste ou à de la fonction occupée.

Ces groupes de fonctions constituent des familles de métiers/fonctions. Ces groupes de fonctions sont regroupés dans des « familles génériques » au nombre de 6 dont une définition est présentée ci-après :

Famille	Définition	
Management stratégique	définir les orientations stratégiques de la collectivité dans une finalité de service public notamment en arbitrando les moyens et les ressources piloter et adapter les projets structurants de la collectivité en déclinant les objectifs par directions et services	A1 A2, A3 et B1.1/B1.2
Management intermédiaire	décliner les politiques publiques en planifiant les différentes ressources allouées, en pilotant des projets et des opérations ; analyse et expertise accentuée et requise	A4, B1.3 et C1.1
Management de proximité	accompagner la réalisation d'un processus (opération, procédure) conformément à une commande dans le respect des prescriptions données	B1, B2, C1.2 et C1.3
Gestion de projets	conduire diverses étapes dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet ou d'une opération de la conception à l'évaluation dans le respect d'objectifs fixés (ex : délais, coûts, interlocuteurs, finalité attendue,...)	Tous les groupes A et assimilés
Missions d'appui fonctionnel ou technique	participer et/ou coordonner la mise en œuvre d'une politique publique	B2 et C1.3
Missions opérationnelles : exécution et production de services	opérer un ensemble de tâches et/ou d'opérations en fonction d'une procédure validée	C1.3 et C2

La combinaison de différents critères et des familles a conduit à l'élaboration des 8 groupes de fonction retenus en lien avec les cadres d'emplois et présentés ci-après pour la Commune de Franqueville-Saint-Pierre. **(Annexes n°3 et n°4)**

L'IFSE vise donc à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation et évaluation précises des critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent, à son expérience professionnelle et à ses sujétions.

La part liée aux fonctions prend donc en compte :

- *les responsabilités, prise de décision, management de service, encadrement stratégique ou intermédiaire, animation d'équipe/réseau, pilotage de projet...*
- *le niveau d'expertise, analyse/synthèse, diagnostic/prospective, domaine d'intervention généraliste (polyvalence), domaine d'intervention spécifique ...*
- *les sujétions particulières liées à l'emploi occupé ou au service : surcroît régulier d'activité, déplacements fréquents, horaires décalés, poste isolé, disponibilité, domaine d'intervention à risques, poste à relations publiques...*

La part liée à l'expérience professionnelle prend donc en compte

- *l'expérience dans d'autres domaines ;*
- *la connaissance de l'environnement de travail ;*
- *la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.*

La part de l'I.F.S.E. correspond à un montant minimum (plancher) et à un montant maximum (plafond). Ainsi, cette indemnité sera accordée en fonction des objectifs et des critères prédéfinis (**Annexe n°2**), dans la limite du budget disponible et dans la limite des montants plafonds arrêtés ci-dessous. Le montant de l'IFSE est composé d'un socle qui diffère selon le groupe de fonctions et qui, le cas échéant, peut être complété d'un complément lié au poste occupé.

Les montants annuels (planchers et/ou plafonds) pourront varier au sein d'un même groupe de fonctions eu égard au niveau de fonction occupée conformément à la grille de classification et de hiérarchisation des fonctions.

L'IFSE est versée mensuellement, elle correspond à la part fixe du régime indemnitaire attachée au métier de l'agent. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence des agents au sein de la collectivité.

Une IFSE spécifique pour l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

Avant la mise en place du RIFSEEP, les personnels assurant les missions de responsable d'une régie d'avances et de recettes percevaient une indemnité spécifique liée à cette responsabilité. La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a indiqué que cette indemnité ne peut se cumuler avec le RIFSEEP et que cette mission doit donc être valorisée dans le cadre de la partie fonction de l'IFSE.

A ce titre, il convient de prendre en compte au titre des sujétions particulières, le versement d'une part supplémentaire « IFSE régie » qui sera intégrée à l'IFSE fonction, expérience et expertise et qui sera versée mensuellement.

La part « d'IFSE régie » peut être versée aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels de tous les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP qui exercent cette fonction en qualité de titulaire ou suppléant au prorata temporis d'exercice de la fonction.

La part supplémentaire de « l'IFSE régie » sera versée sur la base de l'arrêté de nomination de régisseur.

Le montant de « l'IFSE régie » est basé sur les éléments de l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif au taux de responsabilité susceptible d'être alloué aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents. (**Annexe n°5**).

2.2 – CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Le CIA est versé annuellement au cours du mois de décembre au regard, notamment du compte-rendu de l'Entretien professionnel. Il pourra être octroyé aux agents pour reconnaître un engagement individuel mais également un engagement collectif.

Dans le dispositif, le cadre réglementaire a entendu pouvoir permettre la valorisation de l'engagement professionnel des agents publics.

A la différence de l'IFSE, le CIA n'est pas attaché à la notion de métier en tant que telle. C'est au regard du seul engagement professionnel de l'agent ou de l'investissement spécifique d'un agent au cours de l'année que le supérieur hiérarchique propose à la direction générale l'octroi de cette part variable de régime indemnitaire.

Dans la logique des objectifs poursuivis avec le CIA soit la valorisation d'un engagement professionnel ou investissement spécifique dans le cadre des missions, il ne pourra être versé de CIA pour tout nouveau recruté qui aurait moins de 6 mois de présence au sein de la Commune au 1er décembre de l'année du versement.

Si le montant de la part fonctionnelle (IFSE) a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part individuelle (CIA) attribuée à un agent est révisable d'une année sur l'autre, en fonction des résultats constatés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle annuelle.

L'enveloppe annuelle du CIA sera communiquée chaque année aux instances et aux représentants du personnel.

III. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET RIFSEEP

3- MISE EN ŒUVRE

Les dispositions du présent règlement entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Les groupes fonctions et le régime indemnitaire y afférant s'appliquera immédiatement dès la rentrée en vigueur du présent règlement.

1.1 IFSE

Chaque agent communal se verra lors de la mise en œuvre du nouveau dispositif, notifier un arrêté portant affectation du poste qu'il occupe ainsi qu'un arrêté individuel portant attribution de l'IFSE.

Pour les agents occupant les fonctions de régisseur, le montant de l'IFSE « régie » sera intégrée à l'IFSE attribuée à l'agent et mentionnée dans le cadre de l'arrêté individuel notifié à l'agent.

Dès que l'agent cessera d'exercer ses fonctions de régisseurs, l'IFSE attribuée sera modifiée afin de prendre en compte la cessation de fonction.

L'IFSE sera versée mensuellement et variera selon la quotité du temps de travail.

1.2 CIA

Le montant du CIA sera notifié par voie d'arrêté individuel. Il sera versé annuellement et proratisé, le cas échéant.

Illustrant les modalités d'engagement professionnel mis en œuvre pendant l'année, c'est l'entretien individuel qui retracera la réalisation des objectifs fixés à l'agent et l'engagement professionnel de ce dernier.

Au regard de la mise en place de ce nouveau dispositif à compter du 1^{er} janvier 2022, le versement du CIA en application des présentes dispositions interviendra à compter de 2023.

4- MODALITES PARTICULIERES DE MISE EN ŒUVRE

Conformément à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

Pour les agents de la Commune au 1^{er} janvier 2022, date de la mise en œuvre des nouvelles dispositions portant le RIFSEEP, le palier retenu lié à l'expérience, l'expertise et les qualifications professionnelles est celui égal ou immédiatement supérieur au montant des primes et indemnités perçues au 31 décembre 2021 et correspondant au groupe fonctions auquel il est affecté.

Pour les agents recrutés, après la mise en œuvre du nouveau dispositif, le palier retenu dépend de l'expérience acquise dans un domaine équivalent.

5- EVOLUTION DE L'IFSE

Conformément à l'article 3 du décret n° 2014-513 du mai 2014 modifié, le montant annuel attribué à chaque agent fait l'objet d'un réexamen :

- **en cas de changement de fonction,**
- **au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent,**
- **en cas de changement de grade à la suite d'une promotion interne, avancement de grade, concours/examen avec évolution des fonctions.**

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de grade, de cadre d'emploi, de fonction ou d'emploi et au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Ce réexamen n'implique pas une augmentation automatique de l'indemnité.

3.1 - EVOLUTION DE L'IFSE – MOBILITE

3.1.1 - Positionnement sur un nouveau métier / revalorisation du métier dans la grille

Lorsqu'il est positionné sur un nouveau métier ou que le montant IFSE correspondant à son métier est revalorisé, l'agent perçoit le nouvel IFSE correspondant.

3.1.2 - Mobilité interne

A l'issue d'une mobilité interne, l'agent perçoit le montant d'IFSE correspondant au métier de son nouveau poste.

Cependant, des règles d'ajustement du maintien de l'IFSE s'appliquent, selon que le montant d'IFSE est égal, supérieur ou inférieur à celui initialement perçu par l'agent.

a- Mobilité sur un métier à niveau d'IFSE égal ou supérieur

L'agent perçoit le montant d'IFSE correspondant au métier de son nouveau poste, lorsque celui-ci est égal ou supérieur à celui qu'il percevait avant sa mobilité.

b- Mobilité sur un métier de niveau d'IFSE moindre

Lorsque l'IFSE du nouveau poste de l'agent est d'un montant inférieur, l'agent bénéficie d'un accessoire d'IFSE individuel appelé « indemnité de lissage », dont le montant est égal à la différence entre le montant d'IFSE d'origine et celui de l'IFSE du nouveau poste.

Les règles et la durée d'attribution de l'« indemnité de lissage » différent selon que la mobilité était à l'initiative de l'agent ou résultait d'une réorganisation de service ou d'une inaptitude médicale.

Le montant de l' « indemnité de lissage » ne sera pas affecté en cas d'éventuels avancements d'échelons et de grade, ni en cas d'évolution de la valeur du point d'indice. Il variera selon la quotité de temps de travail et suivra le sort de la rémunération.

b.1 - Maintien d'IFSE dans le cadre d'une mobilité à l'initiative de l'agent

L'agent qui du fait d'une mobilité interne à son initiative perçoit sur son nouveau poste un montant d'IFSE inférieur, bénéficie de l'indemnité de lissage à 100 % pendant 3 mois à compter de sa prise de fonction puis à 50 % pendant les 3 mois suivants et sera complètement résorbée après 6 mois de prise de fonction.

b.2 - Maintien d'IFSE dans le cadre d'une réorganisation de service

Lorsque du fait d'une réorganisation de service, l'agent est affecté sur un poste dont le montant d'IFSE est inférieur à celui initialement perçu, l'agent bénéficie de l'indemnité de lissage à 100% pendant 6 mois, à compter de sa prise de fonction puis à 50 % pendant les 6 mois suivants et sera complètement résorbée après 12 mois de prise de fonction.

L'agent aura été préalablement informé de ces dispositions par écrit, par l'autorité territoriale.

Toutefois, après 3 refus de propositions de reclassement, l'agent ne percevra que le montant d'IFSE correspondant au métier du poste d'affectation, sans maintien d'IFSE mobilité.

b.3 - Maintien d'IFSE dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude préconisé par une instance médicale

Les dispositions prévues en cas de réorganisation de service (b.2) s'appliquent à l'identique dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique.

c- Mobilité dans l'intérêt du service

Dans le cadre de la mobilité dans l'intérêt du service, aucune « indemnité de lissage » ne sera mise en place.

3.2 - EVOLUTION DE L'IFSE – EVOLUTION DE CARRIERE

3.2.1 – Avancement de grade / promotion interne

L'agent perçoit une IFSE en cohérence avec le métier qu'il occupe et qui figure sur sa fiche de poste. En ce sens, toute évolution de carrière (avancement de grade, promotion interne) qui n'induit pas un changement de métier de l'agent n'influe pas sur le montant de l'IFSE.

En revanche toute évolution de carrière (avancement de grade, promotion interne) qui induit une évolution du métier et/ou des fonctions soit par mobilité interne ou une évolution du poste occupé au regard des besoins du service, traduite par une nouvelle réaction de la fiche de poste conduit à une évolution de l'IFSE.

3.2.2 – Nomination après réussite à un concours, à un examen

L'agent perçoit une IFSE en cohérence avec le métier qu'il occupe et qui figure sur sa fiche de poste. En ce sens, toute nomination après réussite à un concours ou à un examen professionnel qui n'induit pas un changement de métier et/ou de responsabilités de l'agent n'influe pas sur le montant de l'IFSE.

En revanche toute nomination après réussite à un concours qui induit une évolution du métier et/ou des responsabilités et fonctions soit par mobilité interne ou nouvelle évolution du poste occupé au regard des besoins du service, traduite par une nouvelle réaction de la fiche de poste conduit à une évolution de l'IFSE.

3.3 - EVOLUTION DE L'IFSE – INTERIM

L'intérim est un remplacement d'un N+1 ou encore la prise en charge d'un poste d'un groupe de fonctions équivalent ou supérieur. Cet intérim est formalisé par un arrêté individuel notifié à l'agent. Dans le cas d'un intérim effectué sur un groupe de fonction supérieur, l'agent percevra l'IFSE plancher de ce groupe dans les conditions développées aux 3.3.1 et 3.3.2.

Dans le cas d'un intérim réalisé sur un groupe fonction similaire l'agent conservera son IFSE.

3.3.1 – Sur emploi vacant en attente de recrutement

L'agent qui assure pendant plus d'un mois les missions d'un poste vacant, en attente de recrutement, percevra le nouvel IFSE un mois après la prise de fonction par intérim.

Un arrêté individuel portant la nouvelle affectation et la prise de l'intérim sera notifié à l'agent préalablement à la notification par arrêté individuel du nouvel IFSE en cas de changement de groupe de fonction.

A l'issue de la période d'intérim, l'agent perçoit le montant de l'IFSE correspondant à son poste d'origine.

3.3.2– Sur emploi vacant du fait d'un agent en CLM, CLD

L'agent qui assure l'intérim d'un agent placé en congé de longue maladie, congé de longue durée, percevra le nouvel IFSE un mois après la prise de fonction par intérim.

Un arrêté individuel portant la nouvelle affectation et la prise de l'intérim sera notifié à l'agent préalablement à la notification par arrêté individuel du nouvel IFSE en cas de changement de groupe de fonction.

A l'issue de la période d'intérim, l'agent perçoit le montant de l'IFSE correspondant à son poste d'origine.

3.4 - EVOLUTION DE L'IFSE – EXAMEN QUADRIENNAL

Un réexamen quadriennal de l'expérience et de l'expertise pour tous les agents sera réalisé.

Il sera basé sur les critères de l'entretien professionnel. Ces critères sont différents pour les personnels non encadrants (5 premiers critères) et encadrants (ensemble des critères de la liste). Le caractère d'encadrement est précisé pour chaque fonction.

La cotation est automatique et réalisée sur la moyenne des quatre derniers entretiens professionnels. La révision de l'IFSE prendra effet le 1^{er} juin de l'année de l'examen quadriennal.

CRITERES RETENUS ET LEUR COTATION EN FONCTION LORS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Envoyé en préfecture le 19/09/2022
Reçu en préfecture le 19/09/2022
Affiché le 
ID : 076-217604750-20220915-D202251-DE

	Critères	Non conforme aux attentes	En voie d'amélioration	Conforme aux attentes (acquis)	Supérieur aux attentes
		0	1	2	3
ENCADRANTS	NON ENCADRANTS	Fiabilité du travail			
		Autonomie dans les missions confiées			
		Entretien et développement des compétences			
		Connaissances théoriques et pratiques			
		Qualités d'expressions écrite et/ou orale			
		Animer une équipe			
		Déléguer et contrôler			
		Prendre des décisions et les faire appliquer			
		Capacités à prendre des responsabilités			

L'évolution de l'IFSE par l'attribution d'un palier supplémentaire est automatique à l'issue des quatre ans si le nombre de points est supérieur ou égal à :

- **10 points sur 15 pour un personnel non encadrant**
- **18 points sur 27 pour un personnel encadrant**

3.5 - EVOLUTION DE L'IFSE – MINORATION

Lorsque par l'intermédiaire de l'entretien professionnel ou un écrit motivé et circonstancié envoyé à l'autorité territoriale via la direction générale, la manière de servir de l'agent est jugée insuffisante par sa hiérarchie, le N+1 peut solliciter une diminution du montant d'IFSE.

Le N+1 proposera une minoration de la part d'IFSE à hauteur de 10%, 20% ou 30% et ce pour une période de 6 mois renouvelable une fois.

La demande du supérieur hiérarchique devra s'inscrire dans le cadre d'une procédure contradictoire permettant de garantir les droits des agents communaux :

- 1- Demande de minoration sur la base d'un compte-rendu motivé et détaillé du supérieur hiérarchique complété par le directeur qui sera transmis à l'autorité territoriale avec examen préalable de la direction générale ;
- 2- L'agent sera reçu par l'autorité territoriale et la direction générale dans le cadre d'un entretien préalable où il pourra présenter ses observations ;
- 3- La décision de l'autorité territoriale motivée sera notifiée à l'agent par voie d'un courrier recommandé ;
- 4- Possibilité de recours gracieux auprès de l'autorité territoriale ouverte à l'agent à réception du courrier lui notifiant la décision.

6- EVALUATION ET EVOLUTION DU CIA

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est donc une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de :

- L'engagement professionnel,
- La manière de servir,
- La performance,
- Les résultats.

L'année 2023 sera la 1^{ère} année donnant lieu à l'application du dispositif du CIA tel que présenté dans le présent règlement.

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et, après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs.

Tous les ans, des objectifs seront fixés à chaque agent permettant d'évaluer son implication, son engagement et sa capacité à travailler en équipe et ses compétences professionnelles personnelles.

L'atteinte de ses objectifs sera appréciée lors de l'entretien professionnel annuel et déterminera le montant du CIA, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le Conseil municipal et communiqué aux instances et aux représentants du personnel.

En ce qui concerne le CIA, la réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

Un service effectif de 6 mois minimum sera nécessaire pour une ouverture de droit au versement du CIA. Le CIA sera calculé au prorata des mois travaillés sur les périodes de versement.

Pour permettre la déclinaison opérationnelle du CIA, une attention particulière sera apportée à la formation des agents évaluateurs et à l'information de l'ensemble des agents quant à la qualité et l'importance de la fixation des objectifs dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

La définition d'un objectif doit être, en effet, spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporelle (SMART) et partagés par tous.

A cet effet, des formations des évaluateurs seront organisées au bénéfice des agents. Les besoins seront actualisés chaque année.

4.1 – CIA individuel

Le cœur du dispositif du CIA demeure l'entretien professionnel annuel qui permet d'aborder les objectifs de l'année écoulée et d'évaluer ceux-ci avec l'agent.

En conséquence, le N+1, qui initie et pilote l'entretien professionnel, propose l'octroi d'un CIA à ses collaborateurs.

Le principe du CIA est donc proposé après évaluation des objectifs atteints, justifiés par des indicateurs ou autres éléments factuels au titre de l'année, des engagements personnels « exceptionnels » de l'agent au titre de l'année selon l'organisation du service, des besoins internes, tels qu'indiqués ci-dessous mais sans que ces motifs ne soient exhaustifs :

- Conduite, gestion et finalisation d'un projet
- Formateur interne
- Investissement au sein du service afin de pallier les absences
- Polyvalence accrue
- Force de proposition
- Implication dans un projet collectif
- Innovation apportée au sein du service

Au terme de la campagne d'entretien professionnel, le directeur, examine, avec ses responsables, dans un souci de réelle équité, le bien-fondé des demandes d'attribution de CIA individuel.

Dans le respect de l'enveloppe allouée à sa direction, il détermine pour chaque bénéficiaire un montant parmi les 3 niveaux possibles, dans la limite des plafonds maximums réglementaires.

Les propositions motivées pour chaque direction seront transmises à l'autorité territoriale après examen préalable de la direction générale.

La ventilation des parts est immédiatement liée aux entretiens professionnels ; de fait, la refonte de l'entretien professionnel harmonisera les pratiques.

- Part 1 : 150 € (objectifs partiellement réalisés du fait de nouveaux projets intermédiaires ou contraintes professionnelles reconnues par le N+1 ; manière de servir et engagement professionnel manifestes de l'agent évalué)
- Part 2 : 300 € (objectifs réalisés ; manière de servir et engagement professionnel significatifs de l'agent évalué)
- Part 3 : 750 € (au-delà des objectifs ; manière de servir et un engagement professionnel très forts de l'agent évalué)

Chaque attribution fait l'objet d'arrêté notifié.

4.2 – CIA collectif de projet(s)

Le CIA collectif de projet(s) peut être versé pour valoriser un engagement collectif sur un projet communal.

La Commune entend ainsi saisir l'opportunité du RIFSEEP pour développer un véritable outil de pilotage et opte pour l'octroi d'un CIA visant à valoriser l'engagement professionnel des équipes dans le cadre de la conduite de projets de service public d'envergure et transversaux.

Sur la base de la feuille de route de l'autorité territoriale et des ~~projets identifiés par cette~~ dernière en début d'année comme rentrant dans le champ du CIA collectif projet(s), la direction générale arrête les montants de CIA accordés aux projets identifiés et présente à l'autorité territoriale par projet les agents identifiés comme parties prenantes et de fait éligibles à ce dispositif.

En fin d'année la direction générale présente à l'autorité territoriale un bilan par projet ainsi que la ventilation de l'enveloppe allouée par agent éligible au regard de leur engagement professionnel et de l'atteinte de l'objectif.

Le CIA collectif projet(s) est cumulable avec le CIA individuel attribué à l'agent.

L'enveloppe annuelle du CIA sera communiquée chaque année aux instances et aux représentants du personnel.

IV - REGLES DE GESTION DU RIFSEEP

Il appartient à la collectivité de déterminer les modalités de gestion du RIFSEEP, afin de tenir compte de la situation de l'agent qui peut entraîner une variation réglementaire de rémunération, permanente ou momentanée.

1 – REGLES REGISSANT L'IFSE

Le versement du montant mensuel d'IFSE correspondant au métier de l'agent, ainsi que les accessoires de l'IFSE, est subordonné à l'exercice effectif des fonctions du poste occupé.

La situation statutaire ou des événements qui surviennent dans sa situation et le maintiennent momentanément éloigné du service peuvent donc occasionner un abattement du montant d'IFSE qui lui est versé.

1.1 - Abattements liés au temps de travail

a - Travail à temps partiel

L'IFSE et ses accessoires éventuels suivent le sort du traitement et sont versés aux agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, au prorata de leur quotité de rémunération.

b – Travail à temps non complet

L'IFSE et ses accessoires éventuels suivent le sort du traitement et sont versés aux agents qui exercent leurs fonctions à temps non complet, au prorata de leur quotité de rémunération.

c – Arrivée ou départ en cours de mois

L'IFSE et ses accessoires éventuels suivent le sort du traitement et sont versés au prorata du temps de présence de l'agent qui arrive ou quitte la collectivité en cours de mois.

1.2 - Abattements pour absences liées à l'inaptitude physique

a - Congé de maladie ordinaire

Le montant de l'IFSE et de ses accessoires suit le sort du traitement de l'agent placé en congé de maladie ordinaire.

Fonctionnaires	90 jours à 100% (sans préjudice du jour de carence)	270 jours à 50%
Non titulaires (éligibles)	Identique à la rémunération telle que définie dans le contrat en cas de maladie	

b – Congé de maladie sans traitement

L'IFSE et ses accessoires sont suspendus lorsque l'agent est placé en congé de maladie sans traitement.

c - Jour de carence

Chaque journée de carence appliquée à l'agent entraîne la retenue d'1/30^{ème} de l'IFSE et des accessoires éventuels qui lui sont versés.

d – Congé de longue maladie (CLM)

Le versement de l'IFSE et de ses accessoires cesse le 1^{er} du mois qui suit la décision du Comité Médical octroyant à l'agent un congé de longue maladie.

e – Congé de longue durée (CLD)

Le versement de l'IFSE et de ses accessoires cesse le 1^{er} du mois qui suit la décision du Comité Médical de placer l'agent en congé de longue durée.

f – Congé de grave maladie

Le versement de l'IFSE et de ses accessoires cesse le 1^{er} du mois qui suit la décision de la Commission de Réforme de placer l'agent en congé de grave maladie.

g – Maintien d'un demi-traitement à titre conservatoire

Lorsque l'agent a épuisé ses droits à CLM, CLD ou grave maladie et se trouve dans l'attente d'une décision administrative, il bénéficie du maintien à titre conservatoire d'un demi-traitement mais son IFSE et ses accessoires sont suspendus.

Lorsque l'agent a épuisé ses droits à maladie ordinaire et est dans l'attente d'une décision administrative, il bénéficie du maintien à titre conservatoire d'un demi-traitement et son IFSE et ses accessoires sont maintenus pendant 3 mois à hauteur de 50%.

1.3 – Réintégration après maladie

L'IFSE et ses accessoires sont rétablis dès le premier jour de la reprise de l'agent sur ses fonctions initiales, dans les conditions préexistantes à la période d'arrêt justifiant la suspension du versement de régime indemnitaire.

1.4 - Autres causes de suspension de l'IFSE et ses accessoires

1.4.1 – Positions statutaires sans traitement

L'IFSE et ses accessoires sont suspendus à compter du 1^{er} jour de la période pendant laquelle l'agent est placé dans l'une des positions suivantes :

- Détachement externe
- Disponibilité de droit ou sur demande
- Disponibilité d'office pour raison médicale
- Congé parental
- Congé spécial
- Congé de présence parental
- Congé Individuel de Formation

1.4.2 - Absence injustifiée

Lorsqu'une retenue est appliquée à l'agent pour absence injustifiée, l'IFSE et les accessoires suivent le sort du traitement.

Ils subissent un abattement d'1/30^{ème} pour journée d'absence injustifiée.

1.4.3 - Absence de service fait pour grève

L'absence pour fait de grève donne lieu à retenue sur salaire à due proportion de l'absence relevée pour ce motif (une journée, une demi-journée, une ou plusieurs heures).

L'IFSE et ses accessoires subissent un abattement dans les mêmes proportions.

1.4.4 - Discipline

a – Suspension à titre conservatoire

La suspension à titre conservatoire dans l'attente de la réunion du Conseil de Discipline entraîne la suspension du traitement.

L'IFSE et ses accessoires suivent le sort du traitement et sont également suspendus.

b – Exclusion temporaire de fonctions

L'agent exclu temporairement de ses fonctions ne perçoit aucun traitement pendant la période d'exclusion prononcée.

L'IFSE et ses accessoires suivent le même sort que le traitement et sont donc suspendus pendant la durée de l'exclusion.

1.5 - Absences sans conséquences sur le régime indemnitaire

1.5.1 – Le congé maternité, paternité et d'adoption

L'agent placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne subit aucune perte de rémunération.

L'IFSE et ses accessoires suivent le sort du traitement et ne subissent donc aucun abattement lié à l'une de ces raisons pendant la période. Cette règle s'applique également au congé pathologie en rapport avec une grossesse.

1.5.2 – L'accident du travail, l'accident de trajet

L'agent placé en arrêt au titre d'un accident de travail ou de trajet imputables au service ne subit aucune perte de rémunération.

L'IFSE et ses accessoires subissent le sort du traitement dans ce cas et continuent d'être versés en totalité à l'agent pendant cette période.

1.5.3 – Maladie professionnelle

L'agent reconnu en congé de maladie professionnelle perçoit l'intégralité de son traitement pendant toute la période d'arrêt.

L'IFSE et ses accessoires suivent le sort du traitement pendant cette période, et ne subissent aucun abattement.

1.5.4 - Temps partiel thérapeutique

L'agent qui exerce ses fonctions à temps partiel thérapeutique continue de percevoir la totalité de son traitement, quelles que soient la durée de cet aménagement et la quotité de temps de travail autorisées.

L'IFSE et ses accessoires suivent le sort du traitement pendant cette période, et ne subissent aucun abattement.

2 – REGLES REGISSANT LE CIA

Le complément indemnitaire annuel, lorsqu'il est attribué à l'agent, à titre individuel et/ou collectif, lui est versé en une seule fois, en décembre, au titre de l'année en cours.

S'agissant du montant correspondant à l'un des 4 niveaux lorsqu'il est individuel ou d'un montant ponctuel pour le CIA collectif, il est versé à l'agent en activité, qui perçoit un traitement le mois de versement, et ne subit que les variations liées à la quotité de temps de travail de l'agent.

2.1- Travail à temps partiel

Les montants de CIA, lorsqu'ils sont attribués à un agent qui exerce ses fonctions à temps partiel suivent le sort de son traitement et lui sont versés dans les mêmes proportions que celui-ci.

2.2 – Travail à temps non complet

Les montants de CIA, lorsqu'ils sont attribués à un agent qui exerce ses fonctions à temps non complet suivent le sort de son traitement et lui sont versés dans les mêmes proportions que celui-ci.

V – ACTUALISATION DU REGLEMENT

Le présent règlement et ses annexes entrent en application à compter du 1^{er} juillet 2022, après délibération au Conseil Municipal, sur l'ensemble de leurs aspects.

Les évolutions réglementaires seront immédiatement impactées sur le présent règlement sans passage devant le Conseil Municipal.

La mise à jour du présent règlement hors évolutions réglementaires de droit se fera par délibération du Conseil Municipal.

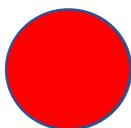
VI - ANNEXES

N°	OBJET
N°1	Référentiel des métiers
N°2	Synthèse des critères retenus pour coter les postes
N°3	Groupes fonctions et montants « IFSE et CIA »
N°4	Les cadres d'emplois et textes réglementaires de référence correspondants
N°5	Tableau : arrêté du 3 septembre 2001 relatif au taux de responsabilité susceptible d'être alloué aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents

ANNEXE 1 – REFERENTIEL METIERS

Envoyé en préfecture le 19/09/2022
 Reçu en préfecture le 19/09/2022
 Affiché le 
 ID : 076-217604750-20220915-D202251-DE

Groupe de fonction	Fonctions	Grade minimum requis	Grade terminal possible
A1	Directeur général des services	Attaché	Attaché principal
A2	Directeur, Responsable des Services Techniques	Attaché	Attaché
		Ingénieur	Ingénieur
		Puéricultrice de classe normale	Puéricultrice hors classe
A3	Directeur adjoint	Rédacteur ppl I cl	Attaché
A4	Cadres stratégiques (responsables de services et adjoints avec niveau expert et chargés de mission)	Rédacteur ppl I cl	Attaché
		Technicien ppl I cl	Ingénieur
		EJE	EJE classe exceptionnelle
		Animateur ppl I cl	Animateur ppl I cl
	Educateur de jeunes enfants sans encadrement	EJE	EJE classe exceptionnelle
B1	Responsable de service	Rédacteur ppl 2cl	Rédacteur ppl I cl
		Technicien ppl 2cl	Technicien ppl I cl
		Animateur ppl 2cl	Animateur ppl I cl
		Auxiliaire de puer de cl sup	Auxiliaire de puer de cl sup
B2	auxiliaire de puériculture / avec niveau expert : Instructeur, référent, chargé de communication, agent préventeur	Rédacteur	Rédacteur ppl 2cl
		Technicien	Technicien ppl 2cl
		Animateur	Animateur ppl 2cl
		Auxiliaire de puer de cl normale	Auxiliaire de puer de cl supérieure
C1	Instructeur, référent, chargé de communication, agent préventeur, fonctions C2 avec niveau expert	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise ppl
		Adj tech pp 2cl	Adj tech ppl I cl
		Adj adm ppl 2cl	Adj adm ppl 2cl
C2	Assistant, agent polyvalent, agent d'entretien, gardien de salles, agent de maintenance, agent des espaces verts, aide cuisinier, cuisinier, agent social, ATSEM, agent d'accompagnement crèche, animateur accueil de loisirs/Périscolaire	Adjoint technique, adjoint administratif, agent social, ATSEM, adjoint d'animation	tous les grades en principal 2ème classe



ANNEXE 2 – SYNTHÈSE CRITÈRES IFSE – BASE DE COTATION

Envoyé en préfecture le 19/09/2022

Reçu en préfecture le 19/09/2022

Affiché le

ID : 076-217604750-20220915-D202251-DE

ATION DES POSTES



1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	1.1 Niveau hiérarchique
	1.2. Niveau d'encadrement
	1.3. Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
	1.4. Délégation de signature
	1.5. Organisation du travail des agents, gestion des plannings
	1.6. Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
	1.7. Conduite de projet
	1.8. Préparation et/ou animation de réunion
	1.9. Conseil aux élus
2. Technicité, expertise, expérience, qualifications	2.1. Connaissance requise
	2.2. Technicité / niveau de difficulté
	2.3. Polyvalence
	2.4. Diplôme
	2.5. Habilitation / certification
	2.6. Autonomie
	2.7. Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier)
	2.8. Actualisation des connaissances
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	3.1. Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
	3.2. Risque d'agression physique/verbale
	3.3. Risque de blessure/santé
	3.4. Itinérance/déplacements
	3.5. Variabilité des horaires
	3.6. Contraintes météorologiques
	3.7. Travail posté
	3.8. Obligation d'assister aux instances
	3.9. Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...) et/ou juridique
	3.10. Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
	3.11. Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime
	3.12. Gestion de l'économat (stock, parc automobile)
Prise en compte de l'expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines
	Connaissance de l'environnement de travail
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience

ANNEXE 3 – GROUPES FONCTIONS MONTANTS IFSE CIA

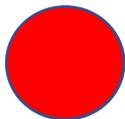
CADRES D'EMPLOIS (A) : ATTACHE, INGENIEUR						
Groupes	Fonctions Métiers	MONTANTS ANNUELS MINI (plancher) IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXI (plafond) IFSE	IFSE PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)	PLAFONDS CIA	CIA PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)
A1	DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES	14 400 €	21 600 €	36 210 €	1 000 €	6 390 €
A2	DIRECTEUR, RESPONSABLE DES SERVICES TECHNIQUES,	12 000 €	18 000 €	32 130 €	1 000 €	5 670 €
A3	DIRECTEUR ADJOINT	8 400 €	15 600 €	25 500 €	1 000 €	4 500 €
A4	CADRES STRATEGIQUES (responsables de services avec niveau expert et chargés de mission)	7 200 €	14 400 €	20 400 €	1 000 €	3 600 €
CADRES D'EMPLOIS (A) : PUERICULTRICE CADRES DE SANTE - INFIRMIER CADRE DE SANTE						
Groupes	Fonctions Métiers	MONTANTS ANNUELS MINI (plancher) IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXI (plafond) IFSE	IFSE PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)	PLAFONDS CIA	CIA PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)
A2	DIRECTEUR, RESPONSABLE DES SERVICES TECHNIQUES,	12 000 €	18 000 €	25 500 €	1 000 €	4 500 €
A3	DIRECTEUR ADJOINT	8 400 €	15 600 €	20 400 €	1 000 €	3 600 €

CADRES D'EMPLOIS (A) : PUERICULTRICE - INFIRMIER EN SOINS GENERAUX

Groupes	Fonctions Métiers	MONTANTS ANNUELS MINI (plancher) IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXI (plafond) IFSE	IFSE PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)	PLAFONDS CIA	CIA PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)
A2	DIRECTEUR, RESPONSABLE DES SERVICES TECHNIQUES	12 000 €	18 000 €	19 480 €	1 000 €	3 440 €
A3	DIRECTEUR ADJOINT	8 400 €	15 300 €	15 300 €	1 000 €	2 700 €

CADRES D'EMPLOIS (A) : EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

Groupes	Fonctions Métiers	MONTANTS ANNUELS MINI (plancher) IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXI (plafond) IFSE	IFSE PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)	PLAFONDS CIA	CIA PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)
A2	DIRECTEUR, RESPONSABLE DES SERVICES TECHNIQUES,	12 000 €	14 000 €	14 000 €	1 000 €	1 680 €
A3	DIRECTEUR ADJOINT	8 400 €	13 500 €	13 500 €	1 000 €	1 620 €
A4	CADRES STRATEGIQUES (responsables de services et adjoints avec niveau expert et chargés de mission)	7 200 €	13 000 €	13 000 €	1 000 €	1 560 €
	Educateur de jeunes enfants sans encadrement	4 800 €	8 400 €	13 000 €	1 000 €	1 560 €



CADRES D'EMPLOIS (B) : REDACTEUR, TECHNICIEN, ANIMATEUR							
Groupes		Fonctions Métiers	MONTANTS ANNUELS MINI (plancher) IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXI (plafond) IFSE	IFSE PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)	PLAFONDS CIA	CIA PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)
B1	1°	DIRECTEUR	12 000 €	17 480 €	17 480 €	1 000 €	2 380 €
	2°	DIRECTEUR ADJOINT	8 400 €	15 600 €	17 480 €	1 000 €	2 380 €
	3°	CADRES STRATEGIQUES (responsables de services et adjoints avec niveau expert et chargés de mission)	7 200 €	14 400 €	17 480 €	1 000 €	2 380 €
	4°	RESPONSABLE DE SERVICE	4 800 €	8 400 €	17 480 €	1 000 €	2 380 €
B2		AVEC NIVEAU EXPERT : INSTRUCTEUR, REFERENT, CHARGE DE COMMUNICATION, AGENT PREVENTEUR	1 800 €	6 000 €	16 015 €	1 000 €	2 185 €

CADRES D'EMPLOIS (B) : AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

Groupes		Fonctions Métiers	MONTANTS ANNUELS MINI (plancher) IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXI (plafond) IFSE	IFSE PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)	PLAFONDS CIA	CIA PLAFONDS REGLEMENTAIRE S (à titre indicatif)
B1	4°	RESPONSABLE DE SERVICE	4 800 €	8 400 €	9 000 €	1 000 €	1 230 €
B2		AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	1 800 €	6 000 €	8 010 €	1 000 €	1 090 €

CADRES D'EMPLOIS (C) : ADJOINT ADMINISTRATIF, AGENT DE MAITRISE, ADJOINT TECHNIQUE

Groupes		Fonctions Métiers	MONTANTS ANNUELS MINI (plancher) IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXI (plafond) IFSE	IFSE PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)	PLAFONDS CIA	CIA PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)	IFSE PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif) AGENTS LOGES	CIA PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif) AGENTS LOGES
C1	1°	CADRES STRATEGIQUES (responsables de services et adjoints avec niveau expert et chargés de mission)	7 200 €	11 340 €	11 340 €	1 000 €	1 260 €	7 090 €	1 260 €
	2°	RESPONSABLE DE SERVICE	4 800 €	8 400 €	11 340 €	1 000 €	1 260 €	7 090 €	1 260 €
	3°	REFERENT, INSTRUCTEUR, CHARGE DE COMMUNICATION, AGENT PREVENTEUR ET LES METIERS DU C2 AVEC NIVEAU EXPERT	1 800 €	4 800 €	11 340 €	1 000 €	1 260 €	7 090 €	1 260 €
C2		ASSISTANT, AGENT POLYVALENT, AGENT D'ENTRETIEN, GARDIEN DE SALLES, AGENT DE MAINTENANCE, AGENT DES ESPACES VERTS, CUISINIER, AIDE CUISINIER	960 €	3 600 €	10 800 €	1 000 €	1 200 €	6 750 €	1 200 €

Envoyé en préfecture le 19/09/2022

Reçu en préfecture le 19/09/2022

Affiché le

Berser
Levrault

ID : 076-217604750-20220915-D202251-DE

CADRES D'EMPLOIS (C) : AGENT SOCIAL, ATSEM

Groupes	Fonctions Métiers	MONTANTS ANNUELS MINI (plancher) IFSE	MONTANTS ANNUELS MAXI (plafond) IFSE	IFSE PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)	PLAFONDS CIA	CIA PLAFONDS REGLEMENTAIRES (à titre indicatif)
C1	REFERENT ET LES METIERS DU C2 AVEC NIVEAU EXPERT	1 800 €	4 800 €	11 340 €	1 000 €	1 260 €
C2	AIDE AUXILIAIRE, ATSEM	960 €	3 600 €	10 800 €	1 000 €	1 200 €

ANNEXE 4 – CADRES D'EMPLOIS ET TEXTES REGLEMENTAIRES

A	Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A	ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE
A	Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions 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.	ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE
A	Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions 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	INGENIEURS
A	Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse 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	EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS
A	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions 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	SAGES-FEMMES, CADRE DE SANTE INFIRMIERS, CADRE DE SANTE PARAMEDICAUX, PUERICULTRICE CADRE DE SANTE
A	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions 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	INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX, PUERICULTRICE, ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIF
B	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.	REDACTEURS TERRITORIAUX
B	Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer dispositions 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	REDACTEURS TERRITORIAUX
B	Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions 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	TECHNICIENS TERRITORIAUX
B	Arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps de référence secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) des dispositions 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	ANIMATEURS
B	Arrêté ministériel du 31 Mai 2016 – corps de référence provisoire : Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat, pris pour application 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	AUXILIAIRES DE PUERICULTURE

C	Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.	ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX
C	Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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,	ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX
C	Arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour application du corps de référence des adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) des dispositions 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	ADJOINTS D'ANIMATION
C	Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents sociaux territoriaux.	AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX
C	Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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,	AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX
C	Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.	AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES
C	Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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,	AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES
C	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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	AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX
C	Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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.	AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX
C	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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	ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX
C	Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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.	ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX
C	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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	AUXILIAIRES DE SOINS

ANNEXE 5

Les montants des indemnités plafond sont fixés par arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié dans les conditions suivantes :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT de l'indemnité IARAC de responsabilité annuelle (en euros)
Montant maximum de l'avance IARAC pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance IARAC et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Le maniement de fonds publics par les agents de la fonction publique nécessite des autorisations, le respect de procédure qui exigent de la part du régisseur une très grande méthodologie et donc une responsabilité qui doit être justement reconnue par son employeur.