CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

LE RIFSEEP

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

PARTIE 1

PRESENTATION DU RIFSEEP

PARTIE 2

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

PARTIE 1

PRESENTATION DU RIFSEEP

PRESENTATION DU RIFSEEP

LES PRINCIPES RÉGISSANT LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME INDEMNITAIRE DANS LA FPT

- Principe de légalité
- Principe de parité
- Principe de libre administration des collectivités

PRESENTATION DU RIFSEEP

PRINCIPE

- Le RIFSEEP a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, sans être réservé à la filière administrative.

- A terme il a vocation à remplacer l'ensemble des primes et indemnités.

PRESENTATION DU RIFSEEP

COMPOSITION

Deux parties :

- L'une liée aux fonctions et à l'expertise et reconnaissance de l'expérience professionnelle : l'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE)
- L'autre liée à l'engagement professionnel : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

7

PRESENTATION DU RIFSEEP

LES BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires, stagiaires
- Contractuels de droit public
- Potentiellement toutes les filières, cadres d'emplois et grades, *sauf les policiers municipaux et les sapeurs-pompiers professionnels*

8

PRESENTATION DU RIFSEEP

CALENDRIER

Cas 1 : si décrets actuels abrogés :

- Impossibilité du versement des anciennes primes
Exemple : PFR des attachés territoriaux abrogée à compter du 01/01/2016

Cas 2 : décrets actuels non abrogés :

- Le RIFSEEP pourra être mis en place dès le 01/01/2016 ;
- Et devra être mis en place dès lors que la collectivité souhaite modifier les délibérations existantes.

NB : date limite de mise en place pour les agents de l'Etat fixée au 01/01/2017

9

PRESENTATION DU RIFSEEP

LE DISPOSITIF INDEMNITAIRE

1. **<u>L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise</u> : IFSE**

- Versée mensuellement ;
- Par groupe de fonctions définies par cadre d'emplois ;
- Montant maximum fixé pour chaque groupe.

2. **<u>Le Complément Indemnitaire Annuel</u> : CIA**

- Instauration facultative ;
- Versement qui n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre ;
- Versement en une ou deux fois par an ;
- Montant maximum fixé pour chaque groupe.

10

PRESENTATION DU RIFSEEP

IFSE - CIA

L'IFSE
L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

- Niveau de responsabilité et d'expertise du poste
- Prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent

Le CIA
Le complément indemnitaire annuel

- Engagement professionnel
- Manière de servir

11

PRESENTATION DU RIFSEEP

1 . L'IFSE

Dans chaque cadre d'emplois, des groupes de fonction hiérarchisés (circulaire FPE):

- 4 groupes catégorie A ;
- 3 groupes catégorie B ;
- 2 groupes catégorie C ;

Sauf filière sociale à ce jour, où l'on a deux groupes dans chaque catégorie.

12

PRESENTATION DU RIFSEEP

1 . L'IFSE

Le classement au sein des groupes de fonctions au regard de critères professionnels :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

- Responsabilité d'encadrement
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de coordination
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Responsabilité de formation d'autrui
- Ampleur du champ d'action
- Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

13

PRESENTATION DU RIFSEEP

1 . L'IFSE

Le classement au sein des groupes de fonctions au regard de critères professionnels :

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
- Autonomie
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets
- Diversité des domaines de compétences
- Difficulté des tâches (exécution simple ou interprétation

14

PRESENTATION DU RIFSEEP

1 . L'IFSE

Le classement au sein des groupes de fonctions au regard de critères professionnels :

- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- Vigilance, risque d'accident
- Valeur du matériel utilisé
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière
- Effort Physique
- Tension mentale, nerveuse
- Confidentialité
- Relations internes, relations externes
- Facteurs de perturbation

Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre des indemnités cumulables avec le RIFSEEP ne sont pas prises en compte lors de la répartition dans les groupes de fonctions

15

PRESENTATION DU RIFSEEP

1 . L'IFSE

La reconnaissance de l'expérience professionnelle :

- ne se confond pas avec l'ancienneté qui se traduit par l'avancement d'échelon

- se distingue de la manière de servir et de l'engagement professionnel

16

PRESENTATION DU RIFSEEP

1 . L'IFSE

La reconnaissance de l'expérience professionnelle :

- Peut être assimilée à une connaissance acquise par la pratique
- Permet de valoriser
  - le parcours professionnel de l'agent avant son entrée dans le poste
  - Les formations suivies
  - Sa capacité à exploiter l'expérience acquise, qu'elle que soit l'ancienneté
  - …

17

PRESENTATION DU RIFSEEP

1 . L'IFSE

La reconnaissance de l'expérience professionnelle :

- Constitue l'élément d'individualisation du montant de l'IFSE
- Nécessite la définition de critères permettant la modulation des montant attribués

18

PRESENTATION DU RIFSEEP

1. L'IFSE

- Principe de libre administration des collectivités territoriales : pas de montant plancher
- Chaque collectivité définit ses critères et procède à la classification des emplois par groupe

19

PRESENTATION DU RIFSEEP

1 . L'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen (article 3 du décret du 20 mai 2014) :

- En cas de changement de fonction
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique de celui-ci.

20

PRESENTATION DU RIFSEEP

1 . L'IFSE

<u>Exemple</u> : Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

- Corps d'équivalence de l'Etat : Adjoints administratifs des administrations de l'Etat
- Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat : Arrêté du 20 mai 2014
- Montant maximal brut annuel :
  Groupe 1 11 340 € Groupe 2 10 800 €

Un adjoint administratif occupant un emploi de secrétaire de mairie pourrait être classé dans le groupe 1 compte tenu de l'encadrement et de la technicité.

Un agent d'accueil pourrait être classé dans le groupe 2.

21

PRESENTATION DU RIFSEEP

1. L'IFSE

<u>Exemple</u> : Cadre d'emplois Attachés territoriaux

- Corps d'équivalence de l'Etat : Attachés d'administration de l'Etat
- Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat du 3 juin 2015
- Montant maximal brut annuel :

- Groupe 1 36 210 € Groupe 3 25 500 €
- Groupe 2 32 130 € Groupe 4 20 400 €

- Un DGS pourrait être classé dans le groupe 1.
- Un chef de service encadrant une équipe importante pourrait être classé dans le groupe 2 (Plus de … d'agents).
- Un chef de service encadrant une équipe de … d'agents ou moins pourrait être classé dans le groupe 3.
- Un cadre expert dans le groupe 4.

22

PRESENTATION DU RIFSEEP

1. L'IFSE

L'IFSE est cumulable avec :

- La NBI
- La rémunération des sujétions liées à la durée du travail : IHTS, travail du dimanche, astreintes…
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre de fonctions exercées (ex : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA)

23

PRESENTATION DU RIFSEEP

2 . LE CIA

- Instauration facultative
- Peut intervenir dès l'instauration du RIFSEEP ou dans un 2ème temps
- Tient compte de la manière de servir de l'agent et de son engagement professionnel : est lié à l'entretien professionnel
- Nécessite la définition de critères pour apprécier l'engagement professionnel
- Versement qui n'a pas vocation à être reconduit de façon automatique tous les ans
- Les montants peuvent être variables d'une année sur l'autre
- Un versement compris entre 0 et 100 % du montant maximum par groupe de fonctions
- Un ou deux versements par an

24

PRESENTATION DU RIFSEEP

2. LE CIA

SON LIEN AVEC L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Plusieurs cas de figure sont envisageables

1) Prise en compte de certains indicateurs
- Investissement personnel
- Disponibilité
- Prise d'initiative

2)Prise en compte de l'ensemble des indicateurs de la valeur professionnelle et de la manière de servir spécifiés dans la grille d'évaluation du compte rendu d'entretien professionnel
- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement
- Contribution à l'activité du service

3) Prise en compte de l'appréciation littérale générale

4) Prise en compte de l'atteinte des objectifs et bonus en fonction d'un autre indicateur, par exemple la participation à un projet ou une réalisation exceptionnelle,
suppose d'avoir défini l'année précédente des objectifs mesurables

être capable de discerner la part des résultats liés au contexte de travail et celle liée au travail de l'agent

25

PRESENTATION DU RIFSEEP

2 . LE CIA

Quelle est sa part dans le RIFSEEP ?

- La circulaire du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP à l'État, préconise que le CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP et donne les indications suivantes :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les emplois fonctionnels et les emplois relevant de la catégorie A

- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les emplois relevant de la catégorie B

-10 % du plafond global du RIFSEEP pour les emplois relevant de la catégorie C

26

PRESENTATION DU RIFSEEP

2 . LE CIA

- Cependant la nouvelle version de l'article 88 de la loi 84-53 modifié par l'article 84 de la loi 2016-483 du 20/04/2016 :

« 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. »

Permet d'envisager une liberté plus grande des assemblées délibérantes pour fixer la part revenant à l'IFSE et au CIA. La DGCL a confirmé cette lecture.

27

PRESENTATION DU RIFSEEP

IFSE + CIA

<u>Exemple</u>: Cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux

✓ Montants bruts annuels :

	IFSE	CIA	Plafond
Groupe 1	0 à 11 340 €	0 à 1 260 €	12 600 €
Groupe 2	0 à 10 800 €	0 à 1 200 €	12 000 €

✓ Application FPT

- Si le CIA n'est pas instauré :

↳ le plafond est de 11 340 € pour le groupe 1 et 10 800 € pour le groupe 2

- Si CIA instauré :

↳ le plafond est de 12 600 € pour le groupe 1 et 12 000€ pour le groupe 2

↳ La collectivité détermine librement le % de chacune des parts

28

PRESENTATION DU RIFSEEP

IFSE + CIA

Exemple : Cadre d'emplois des Attachés territoriaux

✓ Montants bruts annuels :

	IFSE	CIA	Plafond
Groupe 1	0 à 36 220 €	0 à 6 390 €	42 610 €
Groupe 2	0 à 32 130 €	0 à 5 670 €	37 800 €
Groupe 3	0 à 25 500 €	0 à 4 500 €	30 000 €
Groupe 4	0 à 20 400 €	0 à 3 600 €	24 000 €

✓ Application FPT

- Si le CIA n'est pas instauré :

↳ le plafond est de 36 220 € pour le groupe 1, 32 130 € pour le groupe 2…

- Si CIA instauré :

↳ le plafond est de 42 610 € pour le groupe 1, 37 800 € pour le groupe 2…

↳ La collectivité détermine librement le % de chacune des parts

29

PRESENTATION DU RIFSEEP

LES OUTILS

- Un organigramme précis et nominatif
- Les fiches de poste
- Les entretiens professionnels

30

PRESENTATION DU RIFSEEP

LES PRINCIPALES ÉTAPES DE MISE EN PLACE

Elaboration du projet

- Décision politique d'engager le chantier indemnitaire
- Définition des orientations : instaurations du CIA ? Marge de manœuvre financière par rapport à l'existant ?
- Création d'un groupe de pilotage : élus – DGS- secrétaire de mairie – DRH
- Diagnostic de l'existant : délibérations, inventaire des éléments de rémunération et divers avantages…
- Classification des emplois dans les groupes
- Prise en compte de l'expérience professionnelle : définition de critères
- Réfléchir à la communication envers les agents

31

PRESENTATION DU RIFSEEP

LES PRINCIPALES ÉTAPES DE MISE EN PLACE

- Présentation du projet au CT pour avis
- Délibération de l'organe délibérant

- Nature de l'indemnité instituée : IFSE et éventuellement CIA
- Emplois bénéficiaires
- Montants plafonds
- Périodicité de versement de l'IFSE
- Critères d'attribution et classement des emplois en groupes

- Prise des arrêtés individuels

32

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

PARTIE 2

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

3 OBJECTIFS :

- Disposer d'un tableau de classification des fonctions de la Collectivité
- Déterminer le montant à attribuer à chaque fonction
- Déterminer le montant à attribuer au titulaire de la fonction

34

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

LES ETAPES

Définition des critères

↓

Définition du nombre de groupes de fonctions

↓

Classification des fonctions dans chaque groupe

↓

Définition des bornes de chaque groupe

↓

Définition des montants de chaque fonction

↓

Attributions individuelles
en tenant compte de l'expérience professionnelle

35

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

OBJECTIF 1 : CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Le but de ce travail est d'obtenir un tableau de classification des fonctions de la collectivité

Groupes	Fonctions
A 1	DGS, DGA
A 2	Directeur services techniques
A 3	Chef du service xx
A 4	Juriste marchés, juriste RH, Chargé de mission ….
B 1	Secrétaire de mairie - Chef de service restauration
B 2	Chef équipe technique,
B 3	Assistante de Direction,
C 1	Secrétaire de mairie (communes de xx hbts),
C 2	Agent d'accueil, Agent technique polyvalent, Agent d'état civil …

✓ Rappel : les collectivités ne sont pas tenues de reprendre le même nombre de groupes que la FPE. Si un groupe suffira le + souvent en catégorie A, 3 groupes peuvent s'avérer nécessaires en cat C,

36

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

OBJECTIF 1 : CLASSIFICATION DES FONCTIONS

OBJECTIF 1

Définition des critères

↓

Définition du nombre de groupes

↓

Classification des fonctions

↓

Définition des bornes de chaque groupe

↓

Définition des montants de chaque fonction

↓

Attributions individuelles
(en tenant compte de l'expérience)

37

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

LA DÉFINITION DES CRITÈRES

Choix des critères *(ceux du décret ou à compléter)*, des indicateurs et des échelles d'évaluation à faire par chaque collectivité

Les critères doivent être mesurables, quantifiables et objectivables

Critère 1	Critère 2	Critère 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception - Responsabilité d'encadrement - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie - Responsabilité de coordination - Ampleur du champ d'action…	**Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) - Initiative, - Simultanéité des tâches, projets à suivre, - Diversité des domaines de connaissances - Possibilité ou non de partager …	**Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** - Vigilance - Risques d'accident - Valeur du matériel utilisé - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Tension mentale, nerveuse - Effort physique - Contraintes horaires…

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

OBJECTIF 1 : CLASSIFIER LES FONCTIONS

Définition des critères

↓

Définition du nombre de groupes

↓

Classification des fonctions

↓

Définition des bornes de chaque groupe

↓

Définition des montants de chaque fonction

↓

Attributions individuelles
(en tenant compte de l'expérience)

39

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

DÉTERMINATION DU NOMBRE DE GROUPES

Définir le nombre de Groupes de fonctions
***(pour chaque niveau hiérarchique)* :**

- **A : 4**
- **B : 3**
- **C : 2**

Nombre de groupes de fonctions suggéré par la circulaire

<u>Principe de libre administration :</u>
Liberté pour chaque collectivité de définir un nombre de groupes différent de ce qui est indiqué dans la circulaire

40

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

OBJECTIF 1 : CLASSIFIER LES FONCTIONS

Définition des critères

↓

Définition du nombre de groupes

↓

Classification des fonctions

↓

Définition des bornes de chaque groupe

↓

Définition des montants de chaque fonction

↓

Attributions individuelles
(en tenant compte de l'expérience)

41

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

CLASSIFIER LES FONCTIONS

UNE FOIS LES CRITÈRES CHOISIS, IL CONVIENT DE LES APPLIQUER PAR CATÉGORIE AUX DIFFÉRENTES FONCTIONS

1. Prendre chaque fonction (se servir des fiches de poste)

2. Examiner chaque fonction au regard des indicateurs déterminés précédemment

FONCTION A
FONCTION B
FONCTION C
FONCTION D
ETC…

Catégorie A

3. RÉSULTAT : CHAQUE FONCTION EST CLASSÉE DANS UN GROUPE

Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Fonction D	Fonction A	Fonction B Fonction C	

42

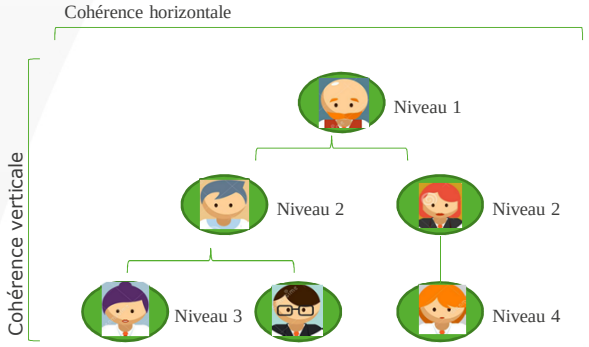
PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

CLASSIFIER LES FONCTIONS

Conseils pour le classement dans les groupes de fonctions :

- Veiller à la cohérence du classement entre les différents services et niveaux hiérarchiques de la collectivité
- Se servir de l'organigramme pour vérifier cette cohérence

Test de cohérence



43

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

OBJECTIF 2 : FIXER LES MONTANTS PAR FONCTION

Définition des critères

↓

Définition du nombre de groupes

↓

Classification des fonctions

↓

Objectif 2

Définition des bornes de chaque groupe

↓

Définition des montants de chaque fonction

↓

Attributions individuelles
(en tenant compte de l'expérience)

44

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

LA DEFINITION DES BORNES PAR GROUPE DE FONCTIONS

NÉCESSITÉ, POUR CHAQUE GROUPE DE FONCTIONS, DE DÉFINIR DES BORNES MINI ET MAXI, DANS LA LIMITE DES MONTANTS APPLICABLES À L'ETAT

Groupes	Montant mini	Montant IFSE maxi annuels
A 1	0 €	Directeurs : 36 210 Attaché Pal : 36 210 Attachés : 36210
A 2	0€	Attaché Pal :32 130 Attachés : 32 130
A 3	0€	Attachés Pal :25 500 Attachés : 25 500
A 4	0€	Attachés Pal : 20 400 Attachés : 20 400
B 1	0€	Rédacteur :17 480
B 2	0€	Rédacteur Pal 2ème cl: 16 014 Rédacteur : 16 014
B 3	0€	Rédacteur : 14 650
C 1	0€	Adjt Adm : 11 340
C 2	0€	Adjt Adm : 10 800

45

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

OBJECTIF 2 : FIXER LES MONTANTS PAR FONCTION

Définition des critères

↓

Définition du nombre de groupes

↓

Classification des fonctions

↓

Définition des bornes de chaque groupe

↓

Définition des montants de chaque fonction

↓

Attributions individuelles

en tenant compte de l'expérience professionnelle

46

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

OBJECTIF 2 : FIXER LES MONTANTS PAR FONCTION

A l'intérieur des groupes de fonctions, définir les montants de base de chaque fonction

1) Soit : 2 groupes et montant identique pour tous les agents du même groupe

Fonctions du Niveau C	Montant de base
C1 Secrétaire de mairie –Responsable équipe technique	X €
C2 Agent d'accueil -Atsem - Agent Polyvalent	X €

2) Soit : 2 groupes et montant différencié selon les fonctions

Fonctions du groupe C1	Montants de base
Secrétaire de mairie	X €
Chef d'équipe technique	X €
Fonctions du groupe C2	Montants de base
ATSEM	X €
Agent polyvalent de maintenance	X €
Agent d'accueil	X €
Agent d'entretien espaces verts – mairie -	X €

3) Soit : nombre de groupes > 2 et définir des montants identiques par groupe

47

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

OBJECTIF 3 : FIXER LES MONTANTS INDIVIDUELS

Définition des critères

↓

Définition du nombre de groupes

↓

Classification des fonctions

↓

Définition des bornes de chaque groupe

↓

Définition des montants de chaque fonction

↓

Attributions individuelles
en tenant compte de l'expérience professionnelle

48

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Exemples de critères	Exemples d'indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative - Force de proposition Diffuse son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation - Nombre de jours de formation réalisés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité/mobilité Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et/ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, …)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, …)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

49

PROPOSITION D'UNE METHODE D'ELABORATION

POUR VOUS AIDER

- Fiche du centre de gestion sur le site
- Guide de l'ANDCDG
- Circulaire de l'Etat

www.cdg72.fr

50