

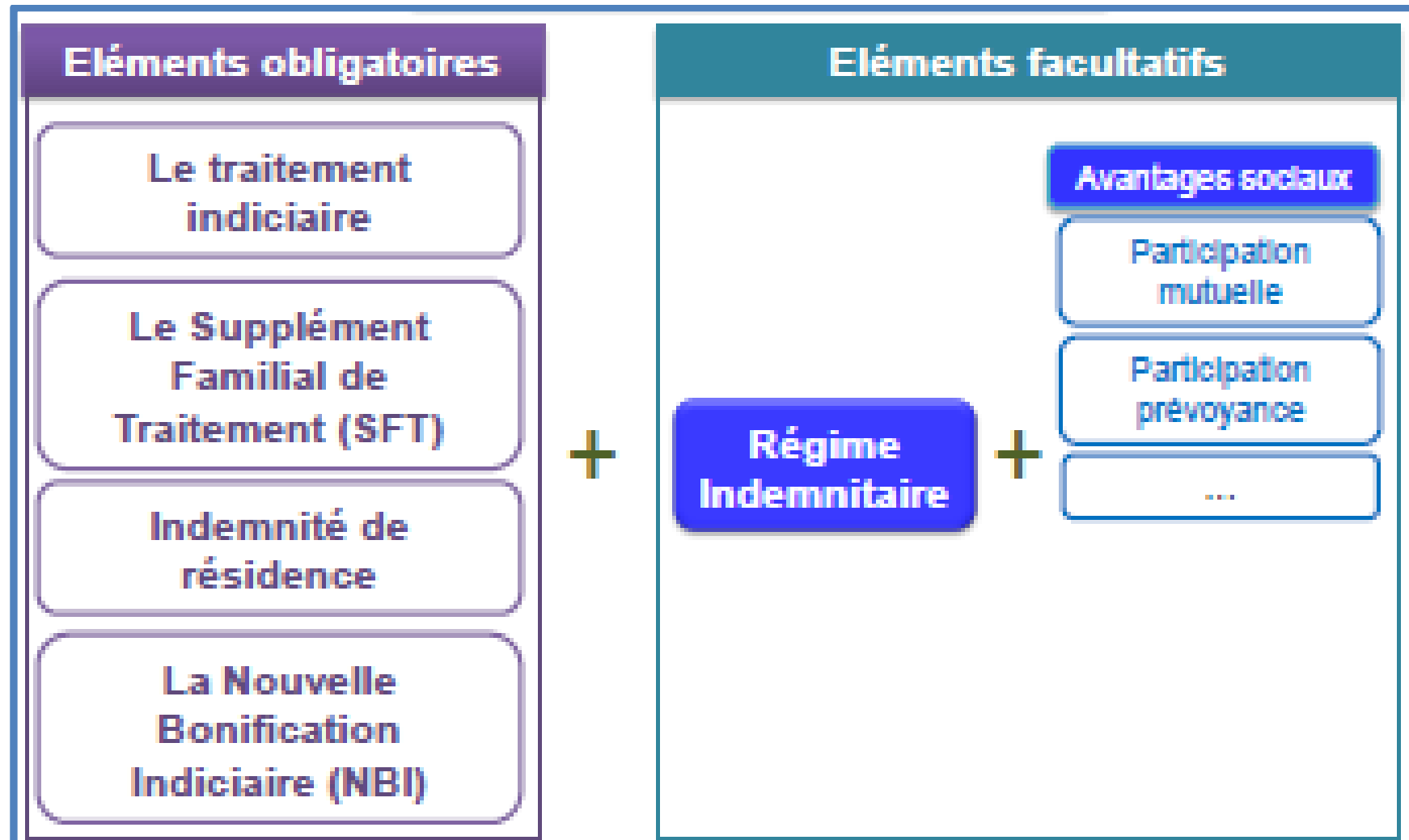


## **Sommaire**

- Place du régime indemnitaire dans la rémunération**
- Principes statutaires du régime indemnitaire**
- Cadre réglementaire**
- Un nouveau dispositif**
- Les bénéficiaires**
- Primes et indemnité cumulables avec le RIFSEEP**
- IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise**
- CIA : Complément Indemnitaire Annuel**
- Informations diverses**
- Procédure de mise en place du régime indemnitaire**
- Outils mis à disposition des collectivités territoriales**

# Place du régime indemnitaire dans la rémunération

## REMUNERATION GLOBALE



## Principes statutaires du régime indemnitaire

-Principe de libre administration L'organe délibérant n'a pas l'obligation de mettre en place toutes les primes et l'autorité territoriale module les montants individuels.

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



Pas de prime « originale » (sans texte)

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

## **Cadre réglementaire**

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

**-Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.**

**-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.**

**-Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.**

## **Un nouveau dispositif pour**

**-Simplifier et globaliser les régimes indemnitaires**

**L'objectif est de remplacer toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir et réduire ainsi le nombre de primes.**

**-Redonner du sens à la rémunération indemnitaire :**

- Valoriser l'exercice des fonctions**
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience professionnelle**

# Les bénéficiaires

- Tous les agents au 1er janvier 2017

**A ce jour**, non applicable à la filière police municipale, aux sapeurs-pompiers professionnels et aux professeurs et assistants d'enseignement artistique

- **Au 1er janvier 2016, applicable :**

® à la filière administrative

® à la filière animation

® aux opérateurs et éducateurs territoriaux des APS

® aux agents sociaux territoriaux

® aux ATSEM

® aux conseillers territoriaux socio-éducatifs

® aux assistants territoriaux socio-éducatifs

- **PFR et IFRSTS** (filiale médico-sociale) **supprimées au 31 décembre 2015**

- Possibilité de l'étendre aux contractuels de droit public (CDD, CDI)

- Exclusion des vacataires, contrats de droit privé (apprentis, CAE, emploi d'avenir, ...)

## Primes et indemnité cumulables avec le RIFSEEP

### -Le principe

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature (*fonctions et manière de servir*).

Ainsi, L'IAT, l'IEMP, IFTS, PFR, PSR..... seront remplacées par le RIFSEEP.

### -Les exceptions au régime d'exclusivité

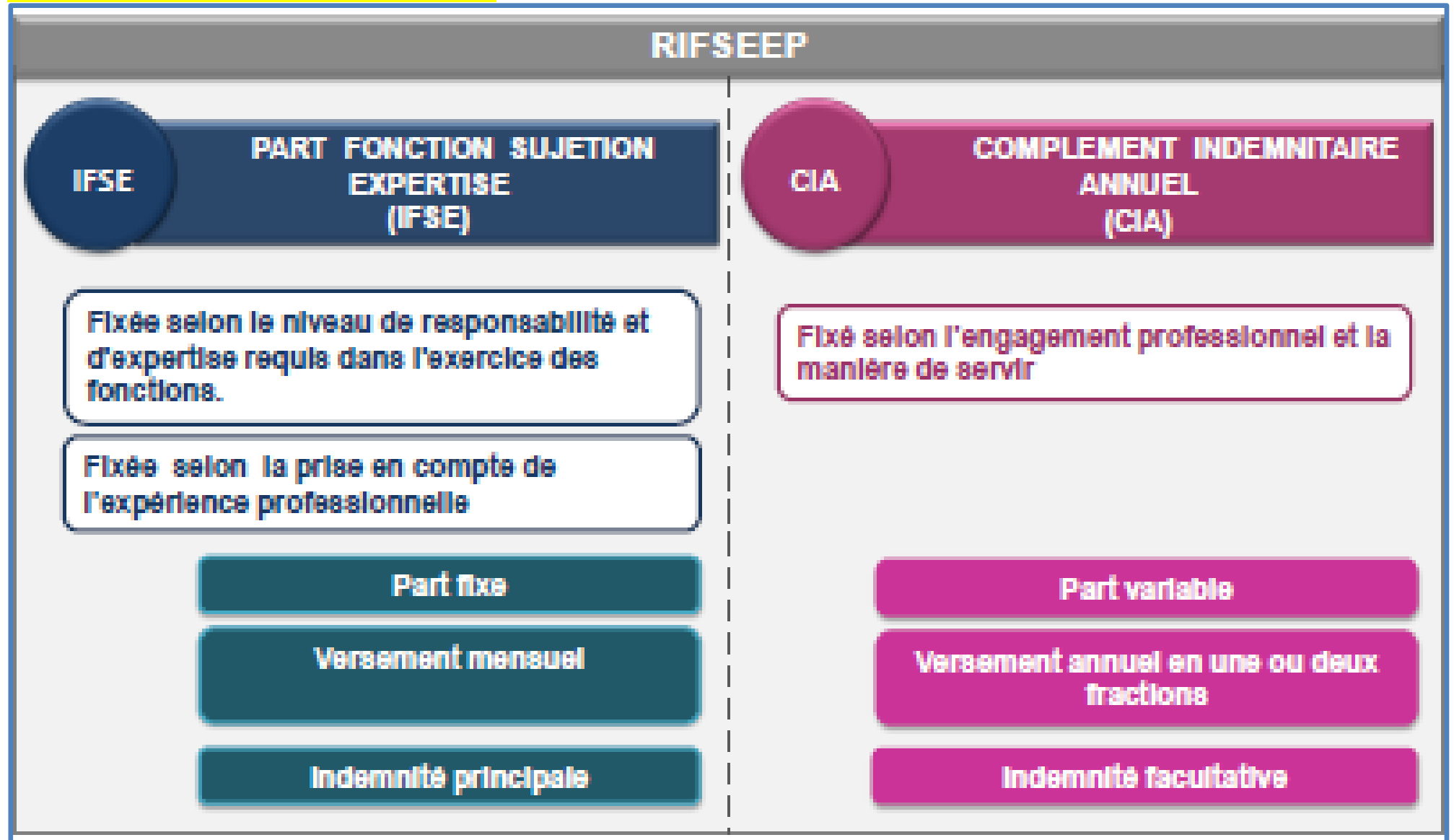
- ® Indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- ® Indemnité compensant un travail de nuit
- ® Indemnité pour travail du dimanche
- ® Indemnité pour travail des jours fériés
- ® Indemnité d'astreinte
- ® Indemnité d'intervention
- ® Indemnité de permanence
- ® Article 111 (avantages acquis)

### -Les éventuelles exceptions au régime d'exclusivité, en attente de confirmation :

- Prime de performance collective
- Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections
- Primes de responsabilité des emplois administratifs de direction



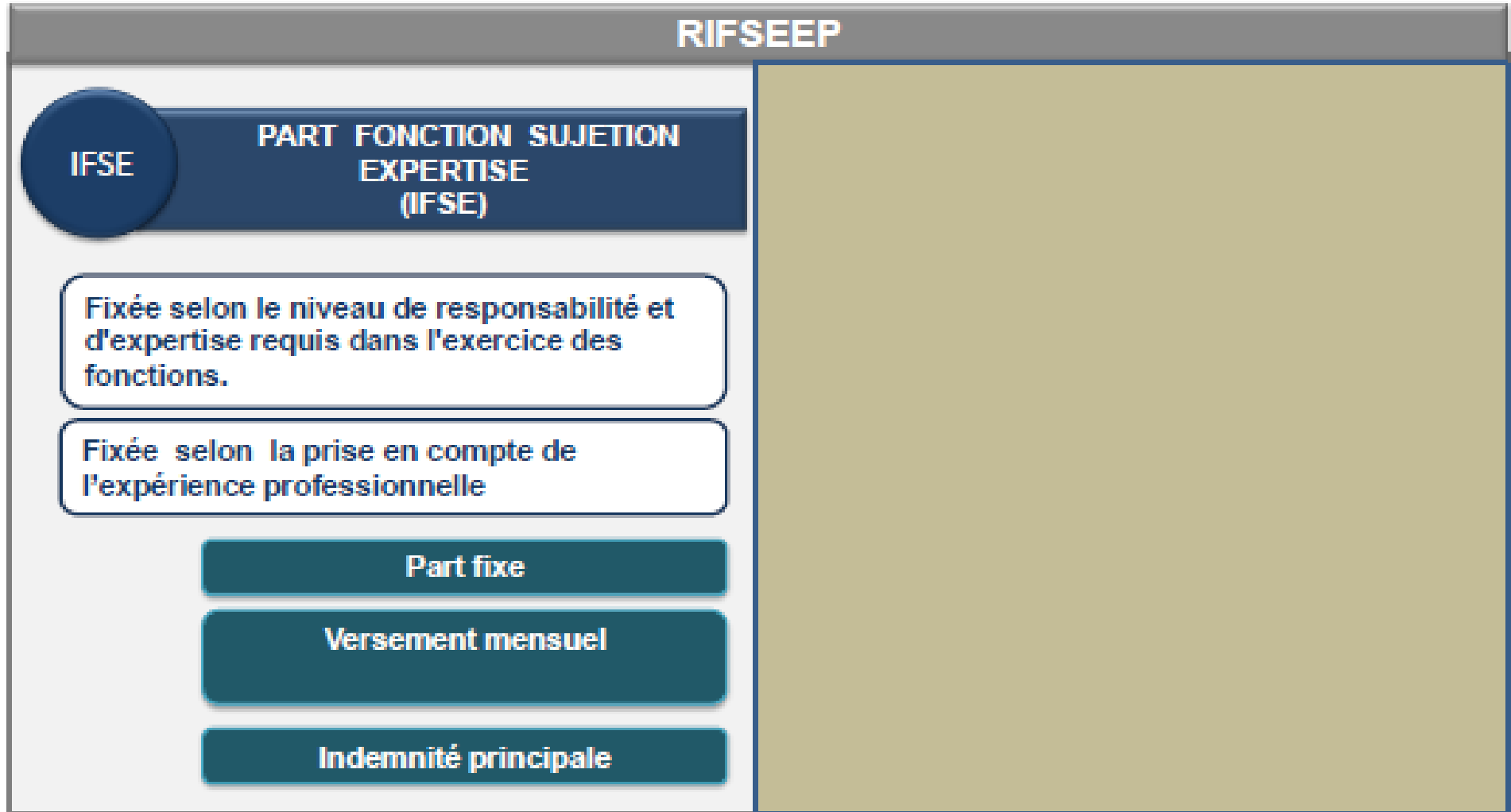
# Un nouveau dispositif



IFSE

## part liée aux fonctions, sujétions et expertise

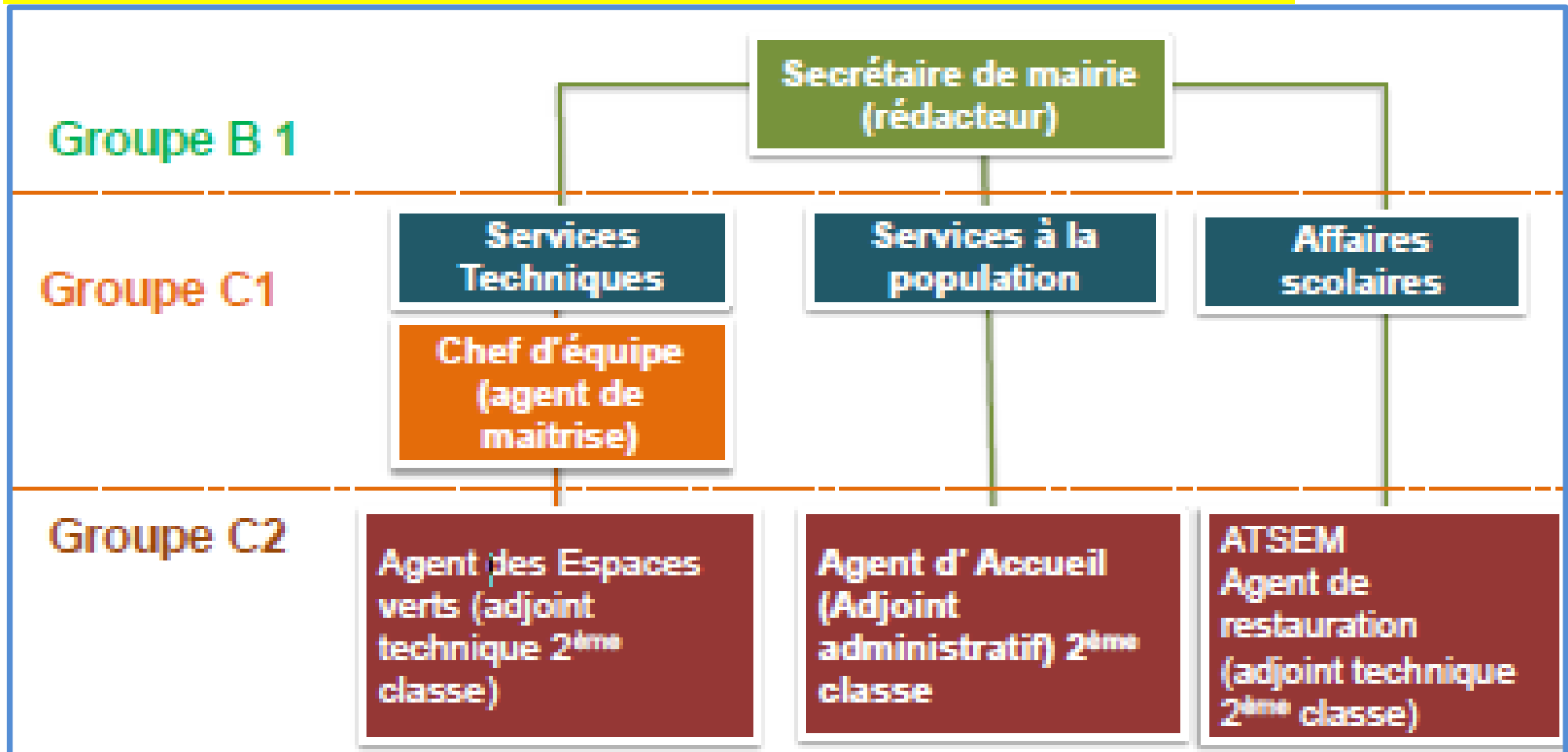
### Un nouveau dispositif





# part liée aux fonctions, sujétions et expertise

## -Exemple d'organigramme avec groupes de fonctions





## **part liée aux fonctions, sujétions et expertise**

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

**Les fonctions occupées par les fonctionnaires sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :**

**1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**

**2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**

**3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**



## part liée aux fonctions, sujétions et expertise

### -Les critères professionnels

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement</li> <li>▪ Coordination d'une équipe</li> <li>▪ Elaboration et de suivi de dossiers stratégiques</li> <li>▪ Conduite de projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Exercice de fonctions itinérantes</li> <li>▪ Exposition physique</li> <li>▪ Echanges fréquents avec des partenaires internes ou externes,</li> <li>▪ Sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions</li> </ul>
Exemples	Exemples	Exemples
Responsabilité d'encadrement Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination Responsabilité de projet...	Niveau d'expertise Maîtrise d'un logiciel Niveau de qualification Habilitations réglementaires...	Fonction itinérante Relations internes Relations externes (administrés) Pénibilité physique Pénibilité mentale...



## **part liée aux fonctions, sujétions et expertise**

### **-Les groupes de fonctions :**

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

**-Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade.**

**-Les groupes réunissent, par catégories hiérarchiques, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quelque soit le grade et la filière des fonctionnaires.**

#### **Exemple pour la catégorie C :**

**- groupe C1 : chef d'équipe, fonction opérationnelle spécialisée,**

**...**

**- groupe C2 : agent d'accueil, fonction opérationnelle, ...**



## **part liée aux fonctions, sujétions et expertise**

**-Les groupes supérieurs (exemple C1/B1/A1) sont réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.**

### **Exemple pour la catégorie B :**

- groupe B1 : chef de service**
- groupe B2 : adjoint au chef de service**
- groupe B3 : expertise.**

**-Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation (exemple : travail de nuit) ne peuvent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions dans chaque groupe.**



## part liée aux fonctions, sujétions et expertise

Cat.	Groupe	Niveau de responsabilité Fonctions induisant :	Exemples de fonctions
A	A1	- la direction générale des services	Directeur général des services Directeur des services
	A2	- la direction adjointe des services	Directeur général adjoint
	A3	- la direction d'un pôle	Directeur de pôle, de service
	A4	- de l'expertise - des sujétions ou des responsabilités particulières	Chargé de mission
B	B1	- la direction de la collectivité - la responsabilité d'un service	Secrétaire de mairie Secrétaire générale Responsable des services techniques Responsable de service
	B2	- la coordination d'un service - l'encadrement ou la coordination d'une équipe	Responsable adjoint de service
	B3	- de l'expertise, la maîtrise d'une compétence rare - de l'encadrement de proximité	Comptable Chargé des ressources humaines Chef d'une équipe d'animateur
C	C1	- des sujétions ou des responsabilités particulières - l'encadrement ou la coordination d'une équipe - la maîtrise d'une compétence rare	Secrétaire de mairie Chef d'équipe Gestionnaire comptable, marchés publics Responsable du service scolaire Agent chargé de l'urbanisme Agent chargé des élections
	C2	- fonctions opérationnelles, d'exécution - toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1	Agent d'exécution Agent d'accueil ATSEM Agent des espaces verts





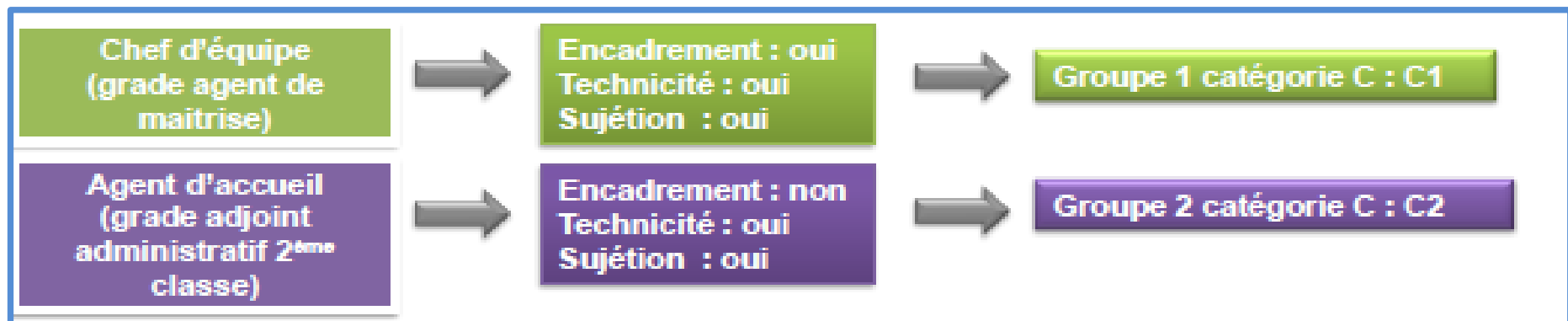
## part liée aux fonctions, sujétions et expertise

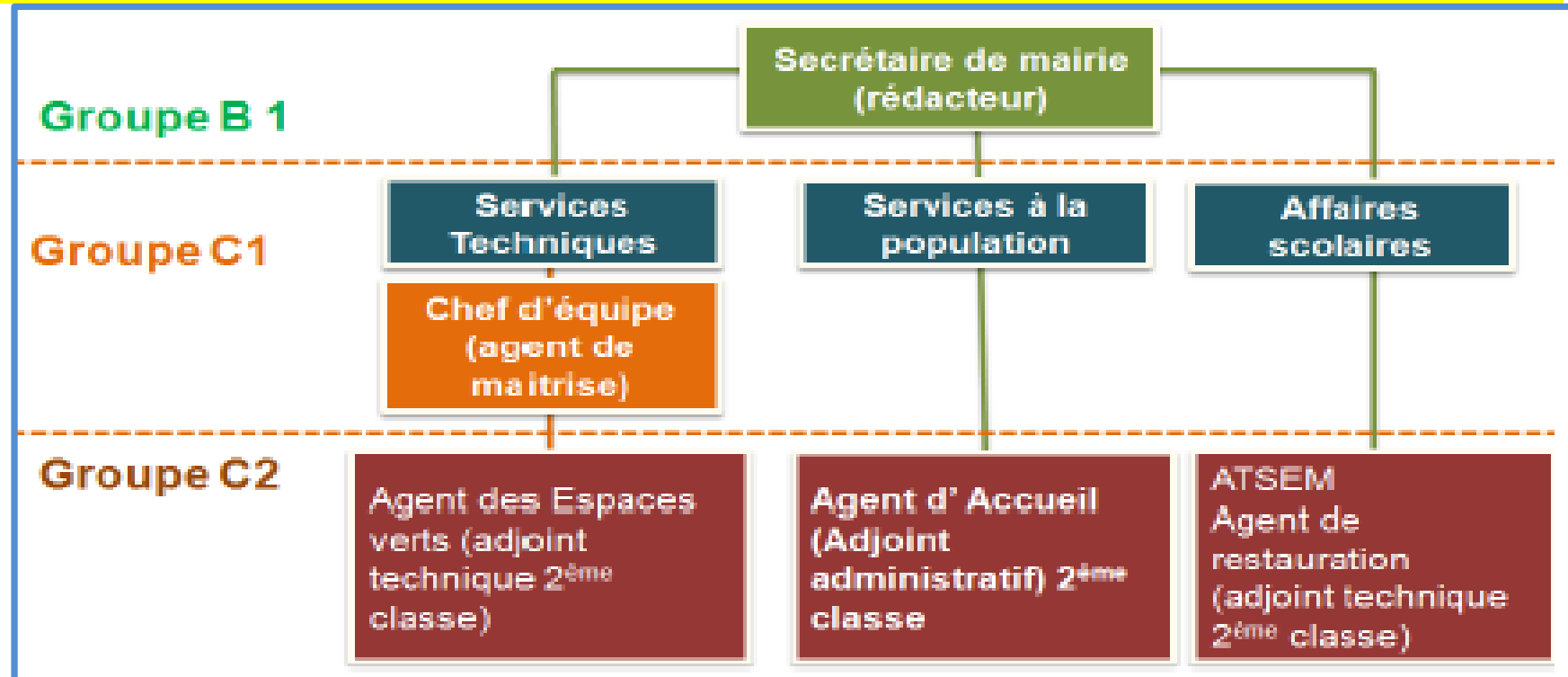
- Méthode et outils de hiérarchisation des postes :  
2 méthodes proposées

### 1-La méthode globale ou hiérarchisation par comparaison

Evaluation des emplois les uns par rapport aux autres en partant uniquement de leur intitulé pour obtenir une liste hiérarchique des postes

Comparaison des postes, pris dans leur globalité, sans entrer dans le détail des missions.



**1-La méthode globale ou hiérarchisation par comparaison**

**-Avantage : simple**

**-Inconvénient : classement intuitif non objectivé, qui est influencé par la hiérarchie actuelle des salaires**



**part liée aux fonctions, sujétions et expertise**

**2- La méthode analytique ou "critérielle" qui se base sur des critères déterminés et validés par l'autorité territoriale.**

**Les choix des critères répondent aux 3 critères définis dans le décret :**

**Encadrement  
Technicité  
Sujétion**

**Après sélection et validation, chaque poste est analysé et se voit attribuer des points par critère.**



Critères	Sous critères	Nombre de points	Chef d'équipe	Agent d'accueil	
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Encadrement	Direction générale	3		
		Direction d'un service	2	2	
		Organisation du travail des agents, gestion des plannings	1	1	
		Encadrement de 1 à 5 agents	1		
		Encadrement de 5 et plus	2	2	
	Projets / Activités	Suivi de dossiers stratégiques	1		
		Conduite de projets	1		
	Budget	Elaboration du budget	1		
		Participation au budget	1	1	
	Elus	Conseils aux élus	1	1	
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Habilitation réglementaire, (électrique, CACES, permis poids lourd...)	1	1		
	Qualification réglementaire (diplôme nécessaire à l'exercice de la fonction)	1			
	Maîtrise d'un logiciel métier	1		1	
	Fonction exigeant un haut niveau d'expertise	1	1		
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Penibilité (Contraintes physiques marquées, Environnement physique agressif, Rythmes de travail)	1	1	1	
	Contraintes horaires (travail le week-end/ dimanche et jours fériés/grande disponibilité)	1	1	1	
	Relations administrés (public)	1	1	1	
	Relations externes (entreprises, partenaires, ...)	1	1	1	
	Fonctions itinérantes	1	1		
	<b>TOTAL</b>			<b>14</b>	<b>5</b>



# part liée aux fonctions, sujétions et expertise

## 2- La méthode analytique ou "critérielle" qui se base sur des critères déterminés et validés par l'autorité territoriale.

Critères	Sous critères	Nombre de points	Chef d'équipe	Agent d'accueil
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Direction générale	3		
	Direction d'un service	2	2	
	Encadrement travail des agents	1	1	
	Encadrement des tâches	1		
	Encadrement de 5 et plus	2	2	
	Projets	1		
	Activités	1		
	Budget	1		
	Chus	1	1	
		Conseils aux élus	1	1
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	habilitation réglementaire, électrique, CACES, permis poids lourd...	1	1	
	Qualification réglementaire (diplôme nécessaire à l'exercice de la fonction)	1		
	Natation (niveau régional minimum)	1		1
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Travail en situation haut niveau	1	1	
	Contraintes physiques marquées, Environnement physique agressif, Rythmes de travail	1	1	1
	Travail le week-end/ dimanche et/ou jours fériés	1	1	1
	Travail en grande open office	1	1	1
	Relations administratives publiques	1	1	1
	Relations extérieures (entreprises, partenaires...)	1	1	1
	Fonctions itinérantes	1	1	
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>	<b>6</b>	

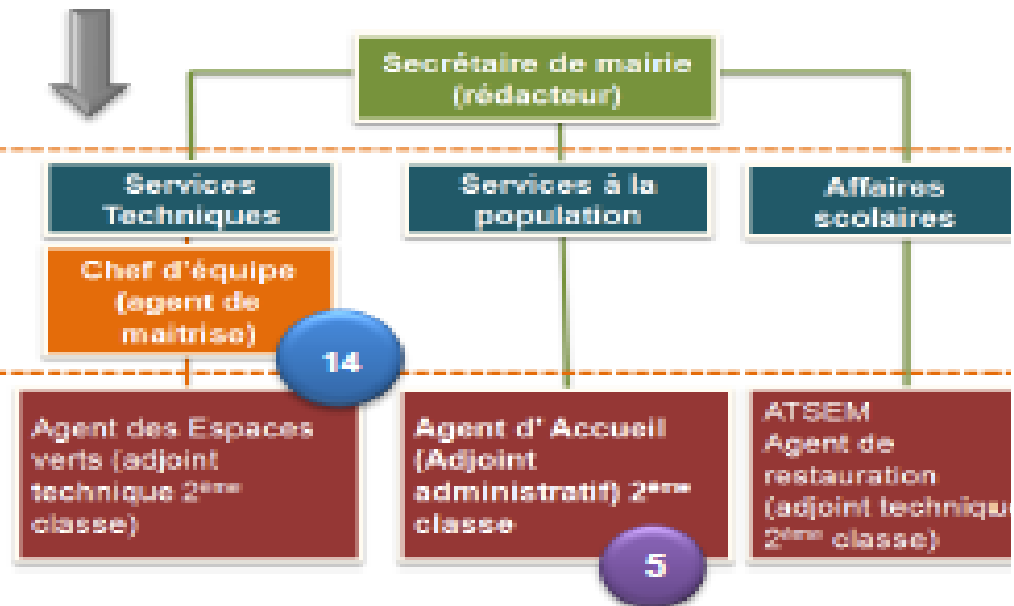


**Chef d'équipe = 14 points**  
**Agent d'accueil = 5 points**

Groupe B 1

Groupe C 1

Groupe C 2



- **Avantage** : garantit la transparence d'attribution des primes auprès de tous les agents, plus objectif et transparent
- **Inconvénient** : complexité du processus



## **part liée aux fonctions, sujétions et expertise**

**-Fixée selon la prise en compte de l'expérience professionnelle Il s'agit de la connaissance acquise par la pratique :**

**-acquisition volontaire de compétences**

**-élargissement des compétences**

**-approfondissements des savoirs et consolidation des connaissances pratiques L'expérience est différente de l'ancienneté (qui se matérialise par l'avancement d'échelon) et de l'engagement et manière de servir (valorisée au moyen du CIA).**



## **part liée aux fonctions, sujétions et expertise**

### **-Réexamen de la part IFSE**

- En cas de changement de fonction au sein d'un groupe de fonctions
- En cas de changement de fonctions et de groupes de fonctions
- Au bout de 2 ans et maximum 4 ans en absence de changements de fonctions et au vu de l'expérience acquise
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion
- Augmentation de la charge de travail, élargissement du champ de compétences

**La revalorisation sera discutée au moment de l'entretien professionnel annuel.**

**Un nouveau dispositif**

## RIFSEEP

CIA

**COMPLEMENT INDEMNITAIRE  
ANNUEL  
(CIA)**

Fixé selon l'engagement professionnel et la  
manière de servir

Part variable

Versement annuel en une ou deux  
fractions

Indemnité facultative



## Complément Indemnitaire Annuel

**-Fixé selon l'engagement professionnel et la manière de servir**

**-Critères du CIA = critères de l'entretien professionnel annuel qui évalue la manière de servir**

**L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel (décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014) :**

- 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.**



## Complément Indemnitaire Annuel

- Le CIA n'est pas reconductible automatiquement, il est modulé en fonction des résultats de l'entretien professionnel annuel.
- La circulaire préconise que le montant du CIA n'excède pas:
  - 10% du plafond global du RIFSEEP pour catégorie C
  - 12% du plafond global du RIFSEEP pour catégorie B
  - 15% du plafond global du RIFSEEP pour catégorie A

## Informations diverses

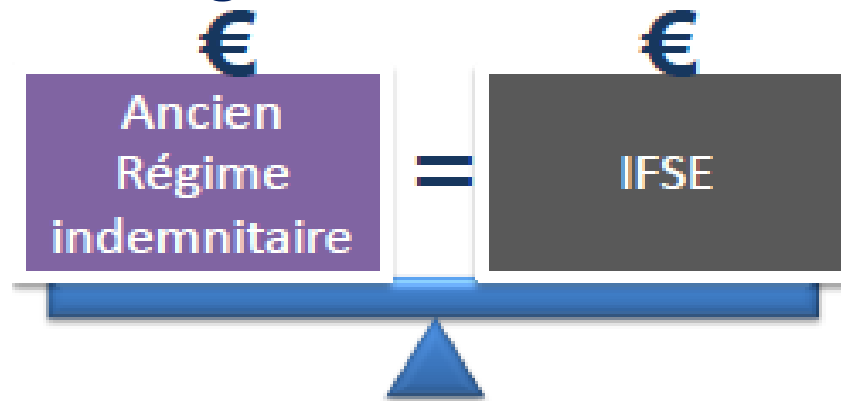
-A chaque cadre d'emplois et pour chaque groupe correspond un plafond annuel de versement.

Catégorie	Groupe	Plafonds IFSE €	Plafonds CIA €	Plafonds total €
<b>A</b> Exemple Attaché	Groupe 1	36 210	6 390	42 600
	Groupe 2	32 130	5 670	37 800
	Groupe 3	25 500	4 500	30 000
	Groupe 4	20 400	3 600	24 000
<b>B</b> Exemple Rédacteur	Groupe 1	17 480	2 380	19 860
	Groupe 2	16 015	2 185	18 200
	Groupe 3	14 650	1 995	16 645
<b>C</b> Exemple Adjoint administratif	Groupe 1	11 340	1 260	12 600
	Groupe 2	10 800	1 200	12 000

-Les montants sont minorés quand l'agent est logé pour nécessité de service.

## Informations diverses

**-Maintien à titre individuel du montant indemnitaire mensuel antérieur, jusqu'au changement de fonction**



## **-RIFSEEP et congés**

**Décret n°2010-997 du 26/08/2010** relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat : le RI suivra le sort du traitement en cas de MO, congés annuels, congé pour accident de service, congé pour maladie professionnelle, congé pour maternité ou adoption, congé de paternité. Suspension en cas CLM, CLD,CGM

**OU** principe de libre administration des collectivités territoriales = critères plus restrictifs.

# Procédure de mise en place du régime indemnitaire



## Outils mis à disposition des collectivités territoriales

**-Livret téléchargeable sur [cdg66.fr](http://cdg66.fr) /rubrique carrières/régime indemnitaire**

**-Modèles**

- document de saisine type du Comité Technique**
- délibération**
- arrêté individuel**

**L'équipe du service de GESTION DES CARRIERES du CDG 66  
reste à votre disposition**

**[s.bragulat@cdg66.fr](mailto:s.bragulat@cdg66.fr) - [c.terrats@cdg66.fr](mailto:c.terrats@cdg66.fr) – [l.nifosi@cdg66.fr](mailto:l.nifosi@cdg66.fr) -  
[m.boudau@cdg66.fr](mailto:m.boudau@cdg66.fr) – [a.jourdain@cdg66.fr](mailto:a.jourdain@cdg66.fr)**