



**Centre de gestion
de Seine-et-Marne**
Fonction Publique Territoriale

RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Conseil d'administration du 30 septembre 2021

Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux agents au prorata de leur temps de travail et de leur temps de présence dans les effectifs :

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, affiliés à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC, à temps complet, à temps non-complet et à temps partiel, ainsi que les personnels non titulaires régis par les dispositions du décret 88-145 du 15 février 1988 (agents non titulaires de droit public et ayant plus de trois mois d'ancienneté révolus au 31 mars 2020, à l'exclusion des agents de droit privé, les contrats d'apprentissage et les agents vacataires).

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoints administratifs territoriaux,
- Médecins territoriaux,
- Psychologues territoriaux,
- Infirmiers territoriaux,
- Attachés de conservation du patrimoine,
- Assistants de conservation du patrimoine,
- Ingénieurs territoriaux,
- Techniciens territoriaux,
- Agents de maîtrise territoriaux,
- Adjoints techniques territoriaux.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

I - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents d'un même cadre d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

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

Détermination des groupes de fonctions

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois de catégorie A		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
A1	Direction générale	36 210 euros
A2	Direction générale adjointe	32 130 euros
A3	Responsable d'un pôle de l'EPA	25 500 euros
A4	Chargé(e) de mission, expertise	20 400 euros

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Management stratégique, arbitrage,
- Connaissances multi-domaines,
- Polyvalence, grande disponibilité.

Cadre d'emplois de catégorie B		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
B1	Responsable RH, financier ou d'un ou de plusieurs services	17 480 euros
B2	Adjoint au responsable de service	16 015 euros
B3	Assistant au responsable de service	14 650 euros

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Encadrement d'équipes,
- Technicité dans le domaine,

- Disponibilité régulière,
- Responsabilité de coordination,
- Diversité des tâches ou des projets,
- Polyvalence.

Cadre d'emplois de catégorie C		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
C1	Référent RH, financier ou d'un service	11 340 euros
C2	Agent d'exécution ayant des sujétions particulières, agent d'accueil, horaires atypiques, déplacements fréquents	10 800 euros

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Encadrement de proximité / poste avec responsabilité administrative,
- Connaissances particulières liées aux fonctions,
- Adaptation aux contraintes particulières du service,
- Poste avec responsabilité,
- Connaissances particulières liées aux fonctions,
- Adaptation aux contraintes particulières du service.

Montants retenus lors de l'instauration de l'I.F.S.E.

Conformément à l'article 6 du décret du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».

Les agents relevant des cadres d'emploi énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP, au titre de l'IFSE.

Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- La diversification des compétences et des connaissances,
- La réalisation d'un travail exceptionnel.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 04 ans ou autre durée en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité et modalité de versement de l'I.F.S.E.

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

Modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

En cas de congé de maladie ordinaire, les jours d'absence seront pris en compte dans la proratisation de l'IFSE de la manière suivante :

- De 0 jour à 12 jours d'absence dans l'année civile : versement de la totalité de l'IFSE,
- Dès le 13ème jour d'absence¹ dans l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre) : diminution de 1/30ème de 50% de l'IFSE par jour d'absence. Il est précisé que les jours d'absence comptabilisés sont ceux normalement travaillés.

Pour ce qui est du travail à temps partiel thérapeutique, le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, et accident de travail ou maladie professionnelle, les primes sont maintenues intégralement.

Exclusivité de l'I.F.S.E.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables (cf. Arrêté du 27 août 2015).

Attribution

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

II – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Les bénéficiaires

Il est proposé d'instituer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Aux agents non titulaires régis par les dispositions du décret 88-145 du 15 février 1988 (agents non titulaires de droit public à l'exclusion des agents de droit privé).

La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Son sens du service public,
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

¹ Compte tenu de la restauration du jour de carence, les absences seront prises en compte à compter du deuxième jour d'arrêt.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Cadre d'emplois de catégorie A		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
A1	Direction générale	6 390 euros
A2	Direction générale adjointe	5 670 euros
A3	Responsable d'un pôle de l'EPA	4 500 euros
A4	Chargé(e) de mission, expertise	3 600 euros

Cadre d'emplois de catégorie B		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
B1	Responsable RH, financier ou d'un ou de plusieurs services	2 380 euros
B2	Adjoint au responsable de service	2 185 euros
B3	Assistant au responsable de service	1 995 euros

Cadre d'emplois de catégorie C		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
C1	Référent RH, financier ou d'un service	1 260 euros
C2	Agent d'exécution ayant des sujétions particulières, agent d'accueil, horaires atypiques, déplacements fréquents	1 200 euros

Montant et modalités de versement

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant annuel maxima et pouvant varier de 0 à 100 %.

Le CIA fera l'objet d'un versement en deux fractions, en juin et novembre et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Modalités de maintien ou de suppression du CIA

Conformément au 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 :

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : le complément indemnitaire annuel (CIA) suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels, ce complément sera maintenu intégralement.

En cas de congés de longue maladie, longue durée, grave maladie, maladie professionnelle, les congés maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : le versement du complément est suspendu au prorata de la durée d'absence.

Exclusivité du CIA

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Les règles de cumul du RIFSEEP

Le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S)²,
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- La prime de fonctions informatiques,
- L'indemnité d'administration et technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.).

La circulaire ministérielle NOR : RDFF1427139C précise que l'I.F.S.E. est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA,)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (N.B.I.),
- La prime de responsabilité,
- Les sujétions particulières directement liées à la durée de travail (heures supplémentaires),
- Les astreintes.

² Les heures supplémentaires seront effectuées à la demande du supérieur hiérarchique de l'agent