

- Expertise
- Accompagnement
- Conseil

## La mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (**RIFSEEP**)

- > Une composante « variable » du système de rémunération (à la différence du TBI, SFT, IR, NBI), outil de gestion et de développement des RH de la collectivité (avec la protection sociale, l'action sociale,...)
- > Le passage d'une logique de grade, de filière modulée par la manière de servir...
- > ...à une logique de niveau de fonctions, de sujétions et, éventuellement d'engagement professionnel



# Le RIFSEEP

Le principe de parité

Un régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire d'Etat exerçant les fonctions équivalentes

La 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



# Le RIFSEEP

- > Le RIFSEEP vient se substituer à toutes les primes du régime indemnitaire actuel (IFTTS, IEM, IAT, ISS,...) sauf pour les filières n'ayant pas d'équivalence dans la FPE: police municipale, gardes champêtres, sapeurs pompiers professionnels
- > Il est cumulable avec les éléments « fixes » de rémunération: TBI, SFT, NBI, IR et les primes collectives relevant des avantages collectivement acquis, les dispositifs d'intéressement collectifs
- > Il est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, les astreintes et les heures supplémentaires

# Les bénéficiaires

- > Le RIFSEEP peut être versé aux fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires
- > Il peut être étendu aux agents contractuels de droit public (CDD et CDI)
- > En sont exclus les vacataires, les contrats aidés (CAE, emplois d'avenir,...) et les titulaires d'un contrat d'apprentissage

=> *Importance du tableau des effectifs ou des emplois*

**Maintien du montant du régime indemnitaire antérieur à titre individuel**



# Les cotisations

- > Pour les agents CNRACL: contribution de solidarité, CSG, CRDS; pour le RAFP, le RIFSEEP compte dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut
- > Pour les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale et à l'IRCANTEC: le RIFSEEP rentre dans l'assiette des cotisations dues au régime général de la sécurité sociale et à l'IRCANTEC et dans l'assiette de la contribution de solidarité, de la CSG et de la CRDS



# Les plafonds réglementaires

GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL
<b>ADMINISTRATEURS</b>			
G1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
G2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
G3	42 330 €	7 470 €	49 800 €
<b>ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE</b>			
G1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
G1 logé	22 310 €	6 390 €	28 700 €
G2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
G2 logé	17 205 €	5 670 €	22 875 €
G3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
G3 logé	14 320 €	4 500 €	18 820 €
G4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
G4 logé	11 160 €	3 600 €	14 760 €
<b>CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS</b>			
G1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
G2	15 300 €	2 700 €	18 000 €

# Les plafonds réglementaires

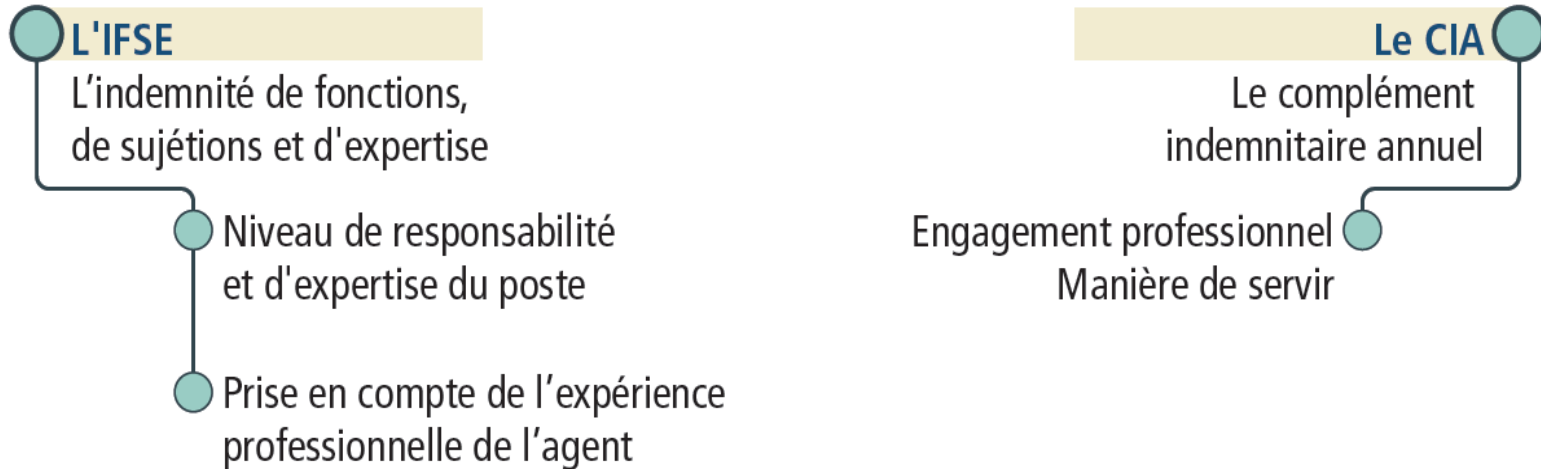
GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL
<b>REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS</b>			
G1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
G1 logé	8 030 €	2 380 €	10 410 €
G2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
G2 logé	7 220 €	2 185 €	9 405 €
G3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
G3 logé	6 670 €	1 995 €	8 665 €
<b>ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS</b>			
G1	11 970 €	1 630 €	13 600 €
G2	10 560 €	1 440 €	12 000 €
<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS / AGENTS SOCIAUX / ATSEM / OPERATEURS DES APS / ADJOINTS D'ANIMATION / ADJOINTS TECHNIQUES</b>			
G1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G1 logé	7 090 €	1 260 €	8 350 €
G2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
G2 logé	6 750 €	1 200 €	7 950 €





# La composition

- > Le RIFSEEP comprend deux parts :



- > Il a vocation à s'appliquer à toutes les catégories hiérarchiques et les filières de la FPT :
  - ✓ Application aux fonctionnaires relevant de la filière administrative, sportive, animation, ATSEM et à ceux percevant la PFR à compter du 1er janvier 2016
  - ✓ Application à tous les agents à compter du 1er janvier 2017



# La détermination du niveau de fonctions

## > La hiérarchisation par comparaison

- ✓ **avantage** : simplicité
- ✓ **inconvénient** : influence de la hiérarchie actuelle des salaires

## > La cotation des postes

- ✓ **avantage** : en apparence plus objective
- ✓ **inconvénient** : complexité selon le nombre d'indicateurs et de niveaux



# La prise en compte de l'expérience professionnelle

- > Elle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques
- > Elle ne correspond pas à l'ancienneté de l'agent
- > Le montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle doit être réexaminé au moins tous les 4 ans, sans obligation de revalorisation



# Le complément individuel annuel (CIA)

- > Part facultative versée en prenant compte de l'engagement professionnel et la manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel
- > La circulaire préconise que le montant du CIA n'excède pas :

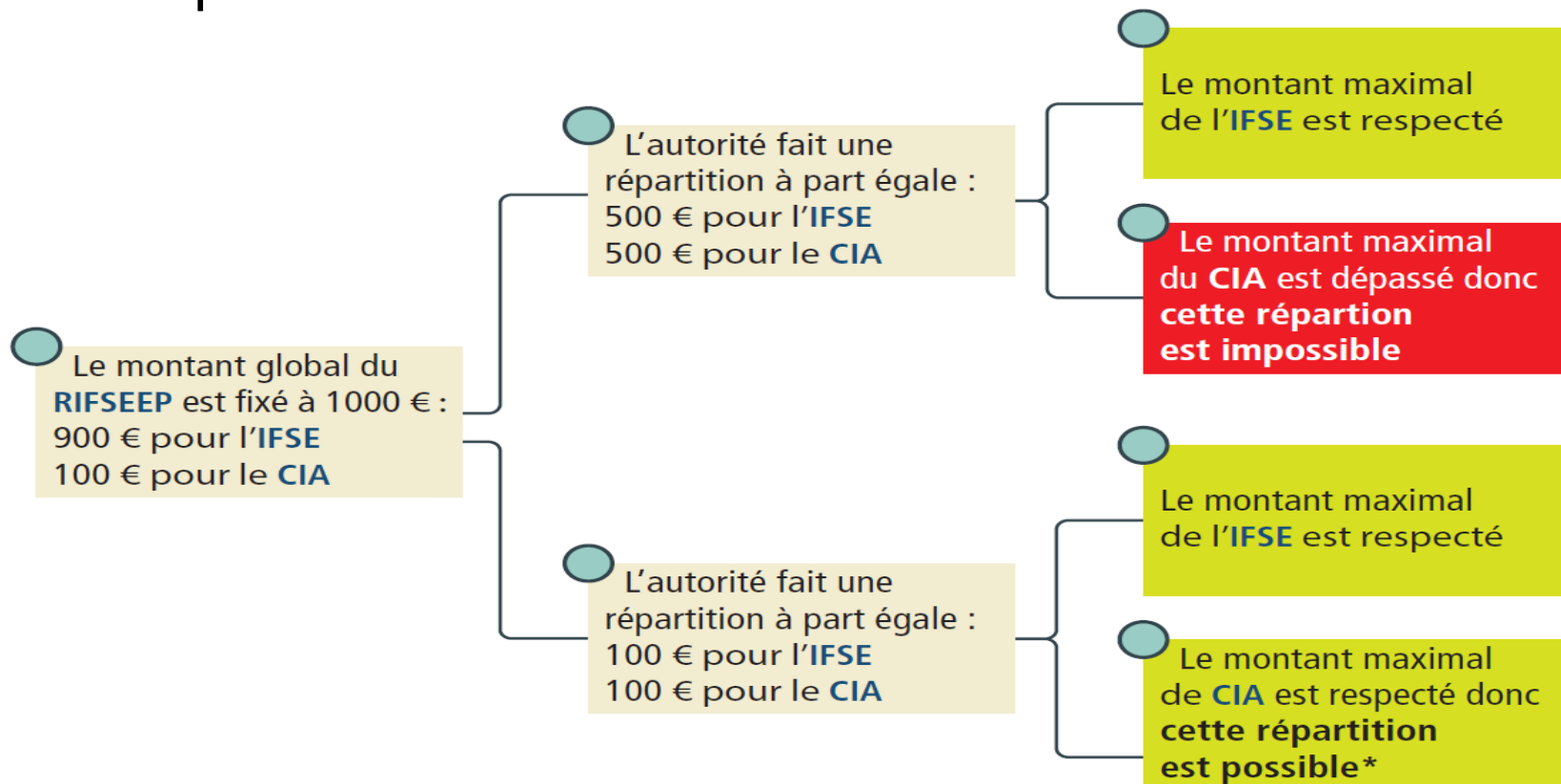
15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A

12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B

10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

# Le CIA

- > Même si les préconisations de la circulaire pour la répartition entre l'IFSE et le CIA n'étaient pas respectées, les montants plafonds fixés à l'État s'imposent.



# La procédure

**État** ● Publication ou Modification des textes de référence pour la fonction publique d'État en matière de régime indemnitaire

**Comité Technique** ● Saisine du comité technique sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition

**Organe Délibérant** ● Après l'avis, adoption de la délibération par l'assemblée délibérante

**Autorité Territoriale** ● Prise des arrêtés fixant le montant du régime indemnitaire pour chaque agent

# La démarche

## Lancement

- Décision politique
- Cadrage politique
- Création d'un comité de pilotage
- Désignation d'un pilote du projet
- Information du personnel et de ses représentants

## Diagnostic de l'existant

- Étude des textes, recueil des actes administratifs
- Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages en vigueur

## Élaboration ou mise à jour des outils d'organisation et de management

- Tableau des effectifs
- Organigramme
- Fiches de poste
- Dispositif et support de l'entretien professionnel

## Détermination du système d'attribution du RI selon les choix et les objectifs retenus

- En fonction des choix : travail de définition technique des critères de classification des postes, des échelles de niveau, détermination des enveloppes par niveau, classification des postes, ...
- Restitution des propositions au comité de pilotage
- Validation finale des élus

## Mise en œuvre du nouveau RI

- Préparation de la présentation au CT avec les représentants du personnel
- **Présentation du projet au CT**
- **Délibération du conseil**
- Information du personnel
- **Prise des arrêtés individuels**

[www.cdg71.fr](http://www.cdg71.fr)

- > Actualité statutaire
- > Documentation générale et spécialisée
- > Outils pratiques



**Merci pour  
votre attention**

