

## ANNEXE 1

# Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents du Pôle d'Equilibre Territorial et Rural du Pays du Lunevillois

## I – Le champ d'application et les bénéficiaires du RIFSEEP

### - Champ d'application :

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant de la filière police municipale.

A ce titre, la mise à jour du régime indemnitaire de la collectivité fera l'objet de délibérations complémentaires du conseil communautaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels d'adhésion des corps de l'Etat servant de référence.

Pour les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP, les plafonds maximaux de référence pour le versement du nouveau régime indemnitaire mensuel restent ceux liés au régime indemnitaire des personnels de l'Etat, ceci dans l'attente de la transposition (Voir Annexe I).

### - Bénéficiaires (IFSE et CIA) :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Agents contractuels de droit public recrutés dans l'attente du recrutement d'un agent titulaire (article 3-2)
- Agents contractuels de droit public (article 3-3)
- Agents contractuels de droit public recrutés sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article 38)
- Agents contractuels de droit public recrutés pour occuper des emplois de Direction (article 47)

A contrario, les agents embauchés dans les cas suivants ne sont pas concernés par la mise en œuvre du RIFSEEP :

- Accroissement temporaire d'activité (article 3 1°)
- Accroissement saisonnier d'activité (article 3 2°)
- Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel (article 3-1)
- Agents contractuels de droit privé (CDDI, CEA, apprentis services civiques)
- Agents horaires

## **II - L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

### **1) Principes d'attribution**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions exercées et le parcours professionnel de l'agent.

Le montant de l'IFSE est déterminé par cadre d'emplois et selon le groupe de fonction auquel est rattaché le poste qu'il occupe.

Chaque poste est classé au sein des différents groupes de fonctions : 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C.

La classification est établie au vu des critères professionnels suivants :

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

Ce critère 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 d'exercice de l'agent.

- Sujétions particulières

Il s'agit ici de valoriser les postes exposés à un environnement professionnel particulier compte tenu des conditions de travail (multiplicité des interlocuteurs, risques d'agression physiques et/ou verbales, insalubrité, contraintes météorologiques) ou imposant des contraintes particulières (gestion des instances, éconamat, acteur de la prévention...).

### **2) Périodicité et modalités de versement**

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

### **3) Conditions de cumul**

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables (IFTS, IAT, IEMP, PSR).

Elle pourra en revanche être cumulée avec :

L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacements)

Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA.

Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, heures supplémentaires...)

La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel

La prime spéciale d'installation

L'indemnité de changement de résidence

L'indemnité de départ volontaire

#### **4) Versement de l'IFSE en cas d'absence - Modulation**

Le versement de l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire et pendant le congé de maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption).

L'IFSE n'est pas versée pendant les périodes de congé de longue maladie, de congé de grave maladie ou de congé de longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, en congé de grave maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle (requalification du congé), l'IFSE qui lui a été versée durant ce même congé lui demeure acquise. En revanche, il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congé de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures.

Ces dispositions s'appliquent également aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP.

#### **5) Conditions de réexamen de l'IFSE :**

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un examen :

- En cas de changement de fonction
- En cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion interne ou une nomination après la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent

Cette prise en compte de l'expérience professionnelle acquise au titre de l'IFSE doit être différenciée de l'ancienneté, de la progression automatique de carrière (avancement d'échelon), de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

#### **6) Clause de sauvegarde**

Le montant indemnitaire dont bénéficiaient les agents en application de dispositions réglementaires antérieures est maintenu si ce montant se trouve diminué par l'application du RIFSEEP.

Ainsi, si le montant individuel IFSE est moins favorable que le régime indemnitaire antérieur de l'agent, celui-ci bénéficie à titre individuel du maintien de son régime indemnitaire mensuel.

La clause de sauvegarde a vocation à être maintenue lors d'un changement de groupe de fonction entraînant une augmentation du régime indemnitaire mensuel (IFSE) ou en cas de revalorisation de l'IFSE, jusqu'à ce que le montant de l'IFSE prévu soit rattrapé.

Maintien du déroulement de carrière : les agents bénéficiaires de la clause de sauvegarde continuent de percevoir les effets indiciaires des avancements, de l'augmentation de la valeur du point d'indice et mesures statutaires de la réforme PPCR.

Ce principe s'appliquera, non seulement aux agents relevant du RIFSEEP mais également à ceux qui relèvent d'un autre régime indemnitaire.

## ANNEXE 1

### 7) Détermination des groupes de fonctions et des montants maximum :

Au sein de chaque cadre d'emploi, chaque groupe de fonction se voit attribuer un montant brut mensuel déterminé comme suit :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant fixé par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds réglementaires de l'Etat applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

En application des principes exposés ci-dessus, la cotation des postes s'est effectuée sur un total sur 30 indicateurs, dont la cotation totale s'établit à 226 points. (voir annexe III)

Le montant individuel théorique est obtenu par application de la formule suivante :

(montant de l'enveloppe définie par cadre d'emplois et groupe de fonctions par la collectivité, dans la limite des plafonds réglementaires /226 (nombre total de points de cotation)) x cotation du poste.

### Filière administrative

#### Cadre d'emplois des attachés – Catégorie 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 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.*

Groupe de fonctions	Emploi ou fonctions exercées	Plafonds annuels réglementaires (brut)
Groupe 1	Direction de structure	36 210 €
Groupe 2	direction adjointe d'une collectivité, direction de pôle	32 130 €
Groupe 3	chef de service ou de structure	25 500 €
Groupe 4	chargé de mission	20 400 €

#### Cadre d'emploi des rédacteurs – catégorie B

*Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires 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.*

Groupe de fonctions	Emploi ou fonctions exercées	Plafonds annuels réglementaires (brut)
		17 480 €
Groupe 2	Poste induisant des fonctions de pilotage, de coordination, fonction d'encadrement opérationnel permanente	16 015 €
Groupe 3	Poste nécessitant une expertise, fonction d'appui technique	14 650 €

**Cadre d'emploi des adjoints administratifs – Catégorie 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.*

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Emploi ou fonctions exercées</b>	<b>Plafonds annuels réglementaires (brut)</b>
Groupe 1	Chef d'équipe, gestionnaire comptable, gestionnaire paye	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, et toutes autres missions ne figurant pas au groupe1	10 800 €

**Filière technique****Cadre d'emplois des ingénieurs – Catégorie A**

*Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application aux corps interministériel 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'État.*

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Emploi ou fonctions exercées</b>	<b>Plafonds annuels réglementaires (brut)</b>
Groupe 1	Direction de structure	46 920 €
Groupe 2	direction adjointe d'une collectivité, direction de pôle	40 290 €
Groupe 3	Chargé de mission	36 000 €

**Cadre d'emploi des techniciens – catégorie B**

*Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application aux 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'État.*

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Emploi ou fonctions exercées</b>	<b>Plafonds annuels réglementaires (brut)</b>
Groupe 1	direction adjointe d'une collectivité, direction de pôle	19 660€
Groupe 2	Poste induisant des fonctions de pilotage, de coordination, fonction d'encadrement opérationnel permanente	18 580 €
Groupe 3	Poste nécessitant une expertise, fonction d'appui technique	17 500 €

## ANNEXE 1

### Cadre d'emplois des adjoints techniques catégorie 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.

Groupe de fonctions	Emploi ou fonctions exercées	Plafonds annuels réglementaires (brut)
Groupe 1	Gardien de déchetterie, agent d'entretien de chambre funéraire	11 340 €
Groupe 2	Agent d'entretien	10 800 €

### III- Le complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Le versement de ce complément est facultatif. Il est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.

#### 1)Principes d'attribution

**Le montant individuel du CIA** versé à l'agent est compris entre 0 et 100% du montant maximal du CIA. Ce pourcentage est déterminé à l'issue de l'entretien professionnel en fonction des critères liés à l'engagement professionnel des agents et à la manière de servir, appréciés au regard des critères cumulatifs suivants :

#### Efficacité dans l'emploi, réalisation des objectifs :

Réalisation des objectifs

#### Compétences professionnelles et techniques :

Fiabilité et qualité de l'activité, organisation du travail  
Respect des directives et des procédures  
Prise d'initiative, investissement et participation dans la fonction  
Adaptabilité

#### Qualités relationnelles :

Capacité à rendre compte à sa hiérarchie  
Positionnement à l'égard de la hiérarchie  
Capacité à travailler en équipe  
Relation avec le public

#### Pour les agents en situation d'encadrement :

Gestion des compétences de son équipe  
Communication  
Capacité à assumer son rôle de cadre : appliquer et prendre des décisions, superviser et contrôler, fixer des objectifs, résoudre des problèmes...  
Aptitudes à gérer un projet de service, la réalisation d'objectifs

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel de l'année N ou en lien avec la réalisation d'une mission exceptionnelle au cours de la même année.

## 2) Périodicité et modalités de versement

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel à l'issue de la campagne d'entretiens annuels.

Le CIA est versé dès la première année dans la collectivité, sous réserve que le bénéficiaire soit présent au 1er juin de l'année n-1 et ait fait l'objet d'un entretien professionnel annuel.

Le CIA est versé au prorata de la durée effective de présence de l'année n-1 et du temps de travail de l'agent au titre de l'année n-1.

Le CIA peut être versé aux agents, ayant quitté la collectivité sous réserve d'être encore dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un entretien professionnel annuel.

Seuls les agents effectivement bénéficiaires du RIFSEEP peuvent prétendre à l'attribution du CIA.

## 3) Modulation

Pour le versement du CIA, il appartient au responsable hiérarchique direct de l'agent d'apprécier lors de l'entretien professionnel si l'impact du congé ou du temps partiel thérapeutique sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante.

La proposition du responsable hiérarchique direct fait l'objet d'une validation par le service des ressources humaines, la direction générale et l'autorité territoriale.

Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne, qui, en dépit d'un congé ou d'un temps partiel thérapeutique, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

## 4) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des catégories énumérées ci-après, dans la limite des plafonds réglementaires de l'Etat, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

### Filière administrative

#### Cadre d'emplois des attachés – Catégorie 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 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.*

Groupe de fonctions	Emploi ou fonctions exercées	Plafonds annuels réglementaires (brut)
Groupe 1	direction générale	6390 €
Groupe 2	direction adjointe d'une collectivité, direction de pôle	5670 €
Groupe 3	chef de service ou de structure	4500 €
Groupe 4	chargé de mission	3600 €

## ANNEXE 1

### Cadre d'emploi des rédacteurs – catégorie B

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires 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.

Groupe de fonctions	Emploi ou fonctions exercées	Plafonds annuels réglementaires (brut)
Groupe 1	chef de pôle	2380 €
Groupe 2	Poste induisant des fonctions de pilotage, de coordination, fonction d'encadrement opérationnel permanente	2185 €
Groupe 3	Poste nécessitant une expertise, fonction d'appui technique	1995 €

### Cadre d'emploi des adjoints administratifs – Catégorie 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.

Groupe de fonctions	Emploi ou fonctions exercées	Plafonds annuels réglementaires (brut)
Groupe 1	Chef d'équipe, gestionnaire comptable, gestionnaire paye	1260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, et toutes autres missions ne figurant pas au groupe1	1200 €

### Fillière technique

#### Cadre d'emplois des ingénieurs – Catégorie A

Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application aux corps interministériel 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'État.

Groupe de fonctions	Emploi ou fonctions exercées	Plafonds annuels réglementaires (brut)
Groupe 1	Direction de structure	8 280 €
Groupe 2	direction adjointe d'une collectivité, direction de pôle	7 110 €
Groupe 3	Chargé de mission	6 350 €



## ANNEXE 1

### Cadre d'emploi des techniciens – catégorie B

Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application aux 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'État.

Groupe de fonctions	Emploi ou fonctions exercées	Plafonds annuels réglementaires (brut)
Groupe 1	direction adjointe d'une collectivité, direction de pôle	2 680 €
Groupe 2	Poste induisant des fonctions de pilotage, de coordination, fonction d'encadrement opérationnel permanente	2 535 €
Groupe 3	Poste nécessitant une expertise, fonction d'appui technique	2 385 €

### Cadre d'emplois des adjoints techniques – catégorie 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.

Groupe de fonctions	Emploi ou fonctions exercées	Plafonds annuels réglementaires (brut)
Groupe 1	Gardien de déchetterie, agent d'entretien de chambre funéraire	1260 €
Groupe 2	Agent d'entretien	1200 €

## IV Dispositions diverses

### 1) Attributions individuelles

Conformément au décret n°91-875 article 2, le Président fixera par arrêté les attributions individuelles de ces primes, dans la limite du plafond fixé par la présente délibération et du plafond du régime indemnitaire mensuel applicable aux agents non éligibles au RIFSEEP.

### 2) Situation des agents en décharge syndicale totale ou partielle

Les fonctionnaires en décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou dont la quotité de travail consacrée à l'activité syndicale est au moins égale à 70% et inférieure à 100 % d'un service à temps plein bénéficient du RIFSEEP (IFSE et CIA) dès lors que leur grade est éligible à ce dispositif.

**Cadre d'emplois non éligibles au RIFSEEP : primes et indemnités de référence.**

- IFTS : décret n°2002-61 et n°2002-63 du 14 janvier 2002
- IAT : décret n°2002-61 du 14 janvier 2002
- IEMP : décret 97-1223 du 26 décembre 1997 modifié par le décret n°2012-1457 du 24 décembre 2012
- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction : décret n°88-631 du 6 mai 1988

**Filière technique**

- Prime de service et de rendement des ingénieurs et techniciens - décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009
- Indemnité spécifique de service des ingénieurs et techniciens - décret n°2003-799 du 25 août 2003

## ANNEXE 1.2

**Récapitulatif des contractuels bénéficiaires IFSE et CIA par type de recrutement**

<b>Types de recrutement</b>	<b>Loi n°84-53 du 26/01/84</b>	<b>IFSE</b>	<b>CIA</b>
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Article 3 – 1°	NON	NON
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	Article 3 – 2°	NON	NON
Remplacement d'agents sur un emploi permanent	Article 3-1	NON	NON
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 3-2	OUI	OUI
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Article 3-3 – 1°	OUI	OUI
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (catégorie A) et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	Article 3-3 – 2°	OUI	OUI
Personnes handicapées	Article 38	OUI	OUI
Emplois de direction	Article 47	OUI	OUI
Collaborateur de cabinet	Article 110	NON	NON
Collaborateur de groupe d'élus	Article 110-1	NON	NON