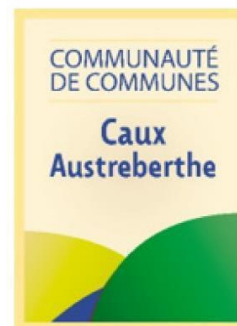




RIFSEEP

REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE POUR PLUS D'EQUITE ET DE RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL



Le Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP a pour vocation de clarifier le paysage indemnitare, en s'appliquant à tous les agents quels que soient leurs grades ou leurs filières. Il s'agit de passer d'une logique de rémunération additionnelle fondée sur le grade à une valorisation des fonctions et responsabilités occupées.

Ce dispositif est centré sur une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitare annuel (CIA). Il remplace toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret.

La Communauté de Communes Caux-Austreberthe se saisit de cette obligation règlementaire pour en faire une opportunité de réinterroger collectivement l'organisation de travail, la place de chacun dans cette organisation, la contribution de chaque agent à la réalisation du projet de l'Etablissement.

La mise en place du RIFSEEP répond donc à plusieurs objectifs :

- Mieux maîtriser le régime indemnitare pour mieux maîtriser la masse salariale dans un contexte budgétaire contraint
- Renforcer l'attractivité de l'Etablissement et fidéliser les agents donnant satisfaction
- Garantir une cohérence et une équité dans les rémunérations et améliorer la rémunération des bas salaires
- Favoriser la motivation des agents, gage d'engagement, d'efficacité et diminuer l'absentéisme

A travers le RIFSEEP, l'Etablissement réaffirme le rôle du régime indemnitare comme un outil d'accompagnement en matière de ressources humaines (progression de carrière, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, motivation).

Article 1. Cadre d'emplois concernés et bénéficiaires

Il est décidé de mettre en place le RIFSEEP pour les agents :

- Titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel, à l'exclusion des agents en activité accessoire
- Stagiaires de la Fonction Publique territoriale
- Agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel

Pour l'IFSE

- Agents contractuels à temps complet, temps non complet et temps partiel recruté sur un poste en vertu des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction à la date de l'entrée en vigueur de la présente délibération, à l'exclusion des agents recrutés pour pallier uniquement les absences saisonnières

Pour le CIA :

- Les contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions suivantes :

- Contrat établi en application des dispositions de l'article 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs et présents au 30 novembre de l'année de référence

Les agents ne pouvant pas bénéficier du RIFSEEP :

- Agents contractuels de droit privé
- Vacataires
- Les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 – **pour la part CIA**

Article 2. La détermination du RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe versée mensuellement : l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)
- Une part variable, facultative, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Article 3. Détermination des groupes de fonction et des montants maximums applicables

Les fonctions occupées par les agents bénéficiaires appartenant à un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard de critères professionnels tels que l'exercice de responsabilités, l'encadrement et le niveau d'expertise.

Le nombre de groupe de fonction par cadre d'emploi est présenté en annexe 1 du présent règlement du régime indemnitaire. Il a été établi en fonction de l'organigramme de l'Etablissement et des critères susmentionnés.

Les montants maximaux de l'IFSE et du CIA applicables aux différents groupes de fonctions sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 4. Détermination de l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

4.1 – La part fonctions et sujétions

Cette part vise à valoriser respectivement l'exercice des missions correspondant à l'emploi occupé ainsi que ses contraintes.

- Le montant référence de la part Fonction est déterminé pour chaque filière, cadre d'emploi et catégorie, conformément à l'annexe 1.
- Le montant lié aux Sujétions des agents est fixé en annexe 2. Ces montants sont liés aux conditions particulières d'emploi et attribués automatiquement à l'agent qui remplit les conditions.

4.2 – La part liée à la technicité, l’expertise et l’expérience de l’agent dans l’exercice des missions confiées

Le montant maximum de référence est prévu en annexe 1. L’attribution fait l’objet d’un examen individuel et reste facultative, notamment lorsque l’agent n’a jamais exercé de fonctions comparables à celles occupées ou lorsque l’évaluation annuelle constate des difficultés réelles dans l’exercice des missions confiées.

Sur décision motivée du Président de la Communauté de Communes Caux-Austreberthe après avis de la Directrice Générale des Services, un déplafonnement du montant de référence dans la limite des montants de référence applicables aux fonctionnaires d’Etat peut être décidé.

Sont visés :

- Les agents occupant des fonctions dont les responsabilités sont objectivement supérieures à leur catégorie d’emploi. Néanmoins, pour bénéficier de cette dérogation, l’agent devra s’inscrire dans une démarche de passation de concours ou être présenté par l’Etablissement au titre de la promotion interne au grade de la catégorie supérieure
- Les agents recrutés sur des missions d’expertise très spécifiques pour lesquels l’Etablissement constate des difficultés de recrutement

4.3 – Réexamen de l’IFSE

La part d’IFSE liée à l’expérience professionnelle fait l’objet d’un réexamen :

- En cas de changement de fonction et notamment lorsque l’agent est amené à exercer des responsabilités supérieures.
- En cas de changement de grade à la suite d’une promotion.
- Au moins tous les 4 ans, en l’absence de changement de fonction et au vu de l’expérience acquise par l’agent.

L’examen de la situation de l’agent n’entraîne pas nécessairement une réévaluation du montant de l’IFSE sur la part liée à la technicité.

La revalorisation est subordonnée à l’évolution notable des missions confiées à l’agent, ainsi qu’à l’appréciation des critères suivants :

- L’investissement
- L’élargissement des compétences
- L’approfondissement des savoirs
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste
- La contribution au collectif de travail
- Le sens du service public

L’agent peut aussi se voir appliquer une réduction partielle ou totale de sa part expertise dans le cas où la technicité ou le niveau d’expertise attendu de l’agent ainsi que son savoir-faire relationnel ne correspondraient pas aux attentes légitimes de l’Etablissement.

La proposition est réalisée par le responsable hiérarchique et validée par l’autorité territoriale après visa de la Directrice générale des services. Elle est présentée à l’agent lors de l’entretien annuelle.

4.4 – Maintien à titre personnel du régime antérieur

L'agent peut prétendre à une garantie indemnitaire dès lors que le nouveau régime indemnitaire entraînerait une diminution de son régime indemnitaire individuel.

Néanmoins, ce maintien à titre individuel est garanti la première année. Passé ce délai, l'évolution de son IFSE s'apprécie en fonction des critères ci-dessus mentionnés.

4.5 Modalité de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la Etablissement en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE au prorata de leur temps deservice.

4.6 – Modulation de l'IFSE

Le versement de l'IFSE est subordonné à l'exercice effectif des fonctions par l'agent. Il est maintenu dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- Congés annuels (plein traitement)
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement)
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement)

4.6.1 Modulation en cas d'arrêt maladie

En cas d'arrêt maladie supérieur à 5 jours cumulés sur l'année civile, une retenue sur l'IFSE sera appliquée à hauteur de 1/30^{ème} de son montant par jour d'arrêt supplémentaire.

Les arrêts justifiés par un bulletin d'hospitalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul, ainsi que le premier arrêt précédant immédiatement l'hospitalisation ainsi que ceux suivant immédiatement cette hospitalisation, s'il n'y a pas reprise du travail.

En cas de congés longue maladie, de longue durée, de grave maladie, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de début de ces congés.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail. En cas de suspension administrative, l'IFSE sera suspendu automatiquement.

4.6.2 Modulation consécutif à une situation d'inaptitude

En cas d'inaptitude entraînant un reclassement dans une catégorie inférieure, l'IFSE sera automatiquement réexaminé en fonction du nouveau groupe de l'agent.

Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

5.1 Condition d'octroi du CIA

Le versement du CIA est apprécié dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel annuel. Il ne peut être versé aux agents n'ayant pas atteint leurs objectifs annuels sauf si des motifs légitimes et extérieurs à l'agent justifie cette situation.

Le CIA est versé selon les critères suivants :

Une part « engagement » est versée pour tout agent ayant accompli ses missions durant l'année avec efficacité, sérieux et célérité en faisant preuve d'initiatives. Cette part engagement est évalué lors de l'entretien d'évaluation et peut représenter au maximum le taux déterminé ci-après. Cette part doit être minorée voire annulée dans le cas où l'agent a fait preuve de négligence, n'a pas réalisé la totalité des missions qui lui sont affectées, n'a pas démontré de son investissement ou a fait l'objet de recadrage ou procédure disciplinaire.

Une part variable peut compléter la part fixe dans les conditions suivantes :

- Engagement professionnel remarqué dans le cadre d'un projet de service majeur ou d'un projet structurant pour l'Etablissement
- Le remplacement sur une durée supérieure à 2 mois consécutif d'un agent absent non remplacé

5.2 Détermination du montant du CIA

Le calcul du montant du CIA versé à l'agent s'effectue en 3 étapes :

- 1^{ère} étape : détermination d'une enveloppe annuelle de CIA
- 2^{ème} étape : proposition argumentée du montant versé en fonction de l'enveloppe budgétaire allouée et de l'évaluation réalisée par le N+1.
- 3^{ème} étape : détermination du montant versé après harmonisation par la Directrice générale des services et par le Président de la Communauté de communes.

Groupe	Taux retenu
Groupe A	15%
Groupe B	12%
Groupe C	10%

La part engagement correspond à :

Groupe	Taux retenu
Groupe A	40% du montant maximum de CIA
Groupe B	45% du montant maximum de CIA
Groupe C	50% du montant maximum de CIA

5.3 Modalités de versement

Le CIA est versé annuellement

Le calcul du CIA pour l'année N est basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N-1, il est versé au plus tard sur le salaire de janvier.

Le CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel.

ANNEXE 1

FILIERE ADMINISTRATIVE

GROUPE	CATEGORIE	METIER	maxi grille ETAT	maxi grille CCCA	DONT Part fonction
A1	A	DGS	3 017,50 €	2 900 €	1 200 €
A1Bis	A	Directeur Adjoint		2400 €	1075 €
A2	A	Responsable de pôle avec encadrement de 5 agents et plus	2 125,00 €	1 900 €	750 €
A2.b	A	Responsable de pôle avec encadrement inférieur à 5 agents ou sans encadrement	2 125,00 €	1 700€	675 €
A3	A	Chargé de mission	1 700,00 €	1 500 €	600 €
B1	B	Responsable de pôle ou d'équipement	1 456,67 €	1 400 €	550 €
B1.b	B	Chargé de mission	1 456,67 €	1 000€	450€
B2	B	Gestionnaire administratif polyvalent	1 334,58 €	800 €	300 €
C1	C	Gestionnaire carrière et paie Gestionnaire administrative	945,00 €	600 €	200 €
C2	C	Agent administratif polyvalent	945,00 €	450 €	150 €

FILIERE TECHNIQUE

GROUPE	CATEGORIE	METIER	maxi grille ETAT	maxi grille CCCA	DONT Part fonction
A1	A	Responsable de pôle	2 125,00 €	1 900 €	750 €
A2	A	Chargé de mission	2 125,00 €	1 500 €	600 €
GROUPE	CATEGORIE	METIER	maxi grille ETAT	maxi grille CCCA	DONT Part fonction
C1	C	Chef d'équipe	900,00€	600 €	300 €
C2 a.	C	Chauffeur	900,00 €	400 €	145 €
C2 b.	C	Agent de collecte/gardien de déchèterie	900,00 €	400 €	125 €
C2 c.	C	Agent d'entretien/agent polyvalent	900,00 €	400 €	100 €

FILIERE SPORTIVE

GROUPE	CATEGORIE	METIER	maxi grille ETAT	maxi grille CCCA	DONT Part fonction
B1	B	Responsable de pôle ou d'équipement	1 456,67 €	1 400 €	550 €
B2	B	Chef de Bassin	1 334,58 €	800€	300€
B3	B	Maitre-nageur sauveteur	1 220,83 €	650 €	250 €
C2	C	Surveillant nageur sauveteur	900,00 €	400 €	125 €

FILIERE MEDICO-SOCIAL

GROUPE	CATEGORIE	METIER	maxi grille ETAT	maxi grille CCCA	DONT Part fonction
B2	B	Coordinatrice RAM	1 334,58 €	800 €	250 €

ANNEXE 2

Part SUJETIONS

Sujétion particulières ou degrés d'exposition au poste au regard de son environnement professionnel	MONTANT
Mission d'assistant de prévention	45 €
Exercice de missions en journées continues et horaires décalés	35 €
Mission de régisseur	60€
Agent à temps complet travaillant le dimanche en journée complète (minimum 8 dimanches par an)	100€

Modification du règlement de RIFSEEP

Numéro	Objet	Passage Comité technique	Passage Conseil communautaire
1	<p>Création de deux nouvelles catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans la filière sportive, une catégorie B2 correspondant aux fonctions de chef de bassin - Dans la filière administrative, une catégorie A4 correspondant aux fonctions de chargée de mission <p>Création d'une part sujétion pour les missions de régisseur titulaire d'un montant de 60 € mensuels.</p> <p>Modification de l'article 4.6.1, comme suit : « les arrêts justifiés par un bulletin d'hospitalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul, ainsi que le premier arrêt précédant et ceux suivants, de manière consécutive c'est-à-dire sans reprise du travail, l'hospitalisation.</p>	8 novembre 2019	26 novembre 2019
2.	Création d'une nouvelle catégorie B1 bis : chargé de mission	13 mars 2020	
3.	<p>Création de 3 nouvelles catégories :</p> <p>A2 - administratif : responsable de pôle</p> <p>A1 – Technique : responsable de pôle</p> <p>A2 : - technique : chargé de mission</p> <p>Modification de la catégorie A2/administratif chargé de mission en A3</p>	4 juin 2020	10 juillet 2020
4.	<p>Modification des conditions d'attribution de CIA</p> <p>Cat. A : 40% du montant maximum de CIA</p> <p>Cat. B : 45% du montant maximum de CIA</p> <p>Cat. C : 50% du montant maximum de CIA</p>	18 décembre 2020	26 novembre 2020
5.	<p>Modification de la formulation liée au CIA/cf. remarque CRC</p> <p>Création de niveau supplémentaire pour chef d'équipe + distinction des responsables de pôles avec ou sans encadrement</p> <p>Déplafonnement de l'IFSE : ajout de la possibilité de déplafonner lorsque que promotion interne</p>	10/10/2023	
6.	Création d'une nouvelle catégorie A1 bis pour un Directeur Adjoint en filière administrative	29/01/2024	