

RENDEZ VOUS THEMATIQUE

13 et 16 septembre 2016

EURVILLE BIENVILLE
CHAUMONT
SAINTS-GEOSMES

LE RIFSEEP

Régime Indemnitaires tenant compte de Fonctions, des
Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement
Professionnel

LES ELEMENTS ESSENTIELS A RETENIR

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 : FPE

Tous les textes ne sont pas encore parus.

Principe de légalité, principe de parité (FPT-FPE) et de généralité (titulaires + contractuels)

Principe de substitution sauf rares exceptions

Principe de libre administration des collectivités

Mise en œuvre 1^{er} janvier 2017

RIFSEEP = IFSE + 0 ou + CIA

⇒ fiches de postes, expériences des agents, évaluation professionnelle résultats,

⇒ **politique managériale, politique de rémunération**

LA DEMARCHE ADOPTEE

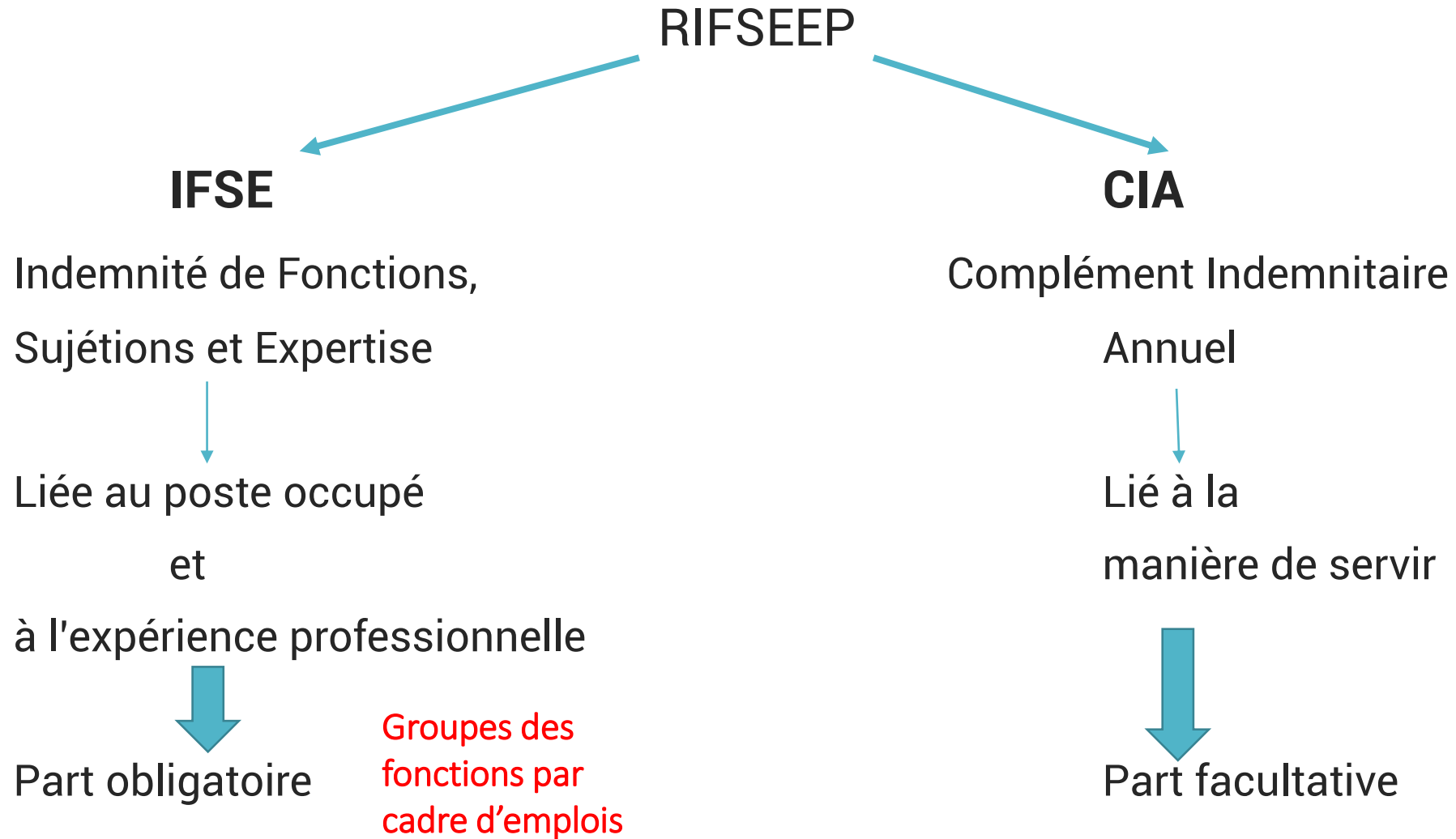
- Etude de la réglementation / négociation avec les services du contrôle de légalité de la Haute-Marne pour permettre aux collectivités de dédier l'année 2016 à la mise en œuvre du nouveau dispositif.
- dossier évoqué au CT du 22 mars 2016 = groupe de travail créé (représentants du personnel + représentants du collège des élus) + test auprès de collectivités volontaires
- dossier complet soumis à l'avis du CT du 05 juillet 2016
- communication aux collectivités : été 2016
- RDV thématiques des 13 et 16 septembre 2016: présentation générale, vademecum de préparation
- RDV thématiques : ateliers de travail **RIFSEEP octobre 2016**
- Travail interne à chaque collectivité / Mise en œuvre avec ou sans nouvel avis du CT : 13 décembre 2016

Calendrier relatif au RIFSEEP dans la FPT

DATE D'APPLICATION	CADRES D'EMPLOIS
01/07/2015	Administrateurs territoriaux
01/01/2016	Attachés territoriaux / Secrétaires de mairie / Conseillers territoriaux socio-éducatifs Rédacteurs territoriaux / Educateurs territoriaux des A.P.S. / Animateurs territoriaux / Assistants territoriaux socio-éducatifs Adjoint administratifs territoriaux / Agents sociaux territoriaux / Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles / Opérateurs territoriaux des A.P.S. / Adjoint territoriaux d'animation / Agents de maîtrise territoriaux (dans l'attente de la parution de l'arrêté ministériel) / Adjoint techniques territoriaux (dans l'attente de la parution de l'arrêté ministériel)
01/01/2017	Les autres cadres d'emplois

Les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ainsi que les sapeurs pompiers professionnels ne sont pas concernés par le R.I.F.S.E.E.P.

COMPOSITION DU RIFSEEP



Compte Rendu des Travaux du Groupe de Travail

1. Détermination de la répartition des emplois en groupes de fonctions

Deux types d'analyse sont proposées aux collectivités :

- une définition des groupes de fonctions basée sur l'organigramme type d'une collectivité – analyse hiérarchique des postes [documents transmis aux collectivités\projet de délibération hiérarchique.docx](#)
- un système de cotation des postes selon des critères de pondération définis [documents transmis aux collectivités\Grille d'analyse IFSE 3.xlsx](#)



Lien avec la fiche de poste
[site collectivitesterritoriales - cdg - documentation](#)

Compte Rendu des Travaux du Groupe de Travail

2. Détermination des critères relatifs à l'expérience professionnelle prise en compte dans l'IFSE

Il est proposé de prendre en compte par exemple :

- la capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit l'ancienneté de l'agent,
- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste (diversité de son parcours dans le privé ou le public, dans tous les secteurs et/ou les collectivités et/ou les postes, mobilité)
- la conduite de plusieurs projets,
- les formations suivies et mises en œuvre.

Cette modulation peut se traduire de plusieurs manières (à déterminer dans la délibération) :

- intégration dans le montant total de l'IFSE sans distinction d'une part liée à l'expérience professionnelle,
- majoration du montant de base de l'IFSE à déterminer par l'assemblée délibérante en euros ou en pourcentage.

Compte Rendu des Travaux du Groupe de Travail

3. Détermination de différents scénarios pour l'attribution du CIA

Scénario 1 : La collectivité décide de privilégier uniquement certains indicateurs parmi les quatre critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, exemples :

- L'investissement personnel
- La disponibilité
- La prise d'initiative

Scénario 2 : La collectivité décide de prendre en compte l'ensemble des indicateurs de la manière de servir, spécifiés dans la grille du compte rendu d'entretien professionnel, et correspondant aux quatre critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, à savoir :

- Résultats professionnels
- Compétences techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement

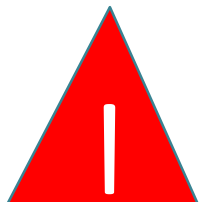
Scénario 3 : La collectivité décide d'utiliser l'appréciation générale littérale (la procédure pouvant prévoir la possibilité d'harmonisation par la hiérarchie).

Scénario 4 : La collectivité décide d'utiliser l'atteinte des objectifs et d'accorder un « bonus » en fonction d'un autre indicateur, par exemple : la participation à un projet ou une réalisation exceptionnelle.

Pour les collectivités ne pratiquant pas le management par objectifs, il semble préférable, dans un premier temps, de ne pas lier le calcul de la part liée à la manière de servir exclusivement aux objectifs atteints.

Dans ce scénario, la prise en compte de l'atteinte des objectifs pour le calcul du CIA implique de réunir plusieurs conditions :

- avoir défini, l'année précédente, des objectifs mesurables pour l'ensemble des agents bénéficiant du CIA
- discerner la part des résultats liée au contexte de travail et celle liée au travail de l'agent.



Lien avec l'évaluation professionnelle 10

Compte Rendu des Travaux du Groupe de Travail

4. Critères de modulation du Régime Indemnitaire

Si rien n'est prévu dans la délibération, le RIFSEEP n'est plus versé dès le premier jour de l'absence.

La délibération doit prévoir les modalités de maintien ou de suspension du CIA en cas d'absence, notamment pour : congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé grave maladie, congé longue durée, congé pour maladie professionnelle, congé pour accident du travail, congé de maternité, paternité, accueil d'un enfant ou adoption, autorisations d'absence pour évènements familiaux...

La suspension du versement peut se faire dès le 1er jour d'absence ou à compter d'un nombre défini de jours d'absences consécutifs ou non sur une période de référence...

LE RIFSEEP : vadémécum

- L'organigramme, les fiches de postes
- L'identification de la politique managériale de la collectivité
- La traduction de la volonté politique de la collectivité :
 - le budget dédié
 - le souhait de reconduire ou non du régime indemnitaire actuel
 - les modulations souhaitées
 - les choix pour favoriser la formation, l'ancienneté, la mobilité, la spécialisation...
 - la prise en compte de l'évolution des postes dans la collectivité
 - les contraintes et sujétions particulières liées aux postes
 - la mise en place ou non du CIA, lié à l'évaluation et la culture du résultat

ATELIERS de TRAVAIL

Programmés les 14 et 18 octobre prochain.

Au préalable, réflexion sur les questions à se poser
transmission de la liste avec le bulletin d'inscription,

Lors des ateliers, présentation concrète d'exemples de
fiches de poste cotées sur les métiers de secrétaire de
mairie, adjoint technique, adjoint d'animation et ATSEM.

Répartition en sous groupes de travail suivant les mentions
renseignées dans le coupon d'inscription