

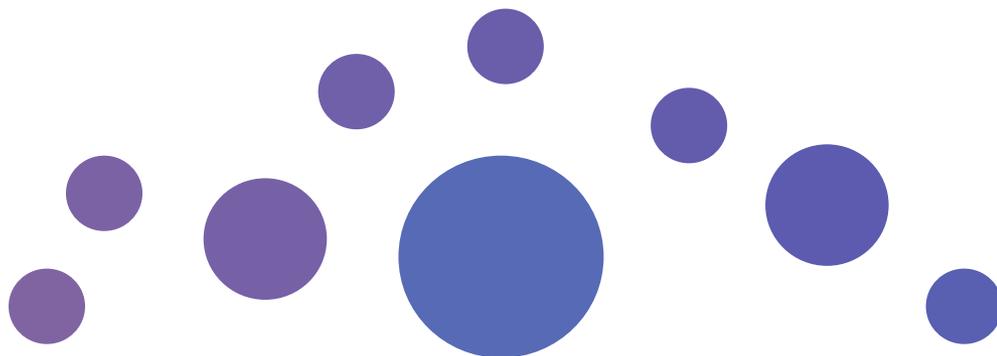
WEBINAIRE Rifseep



9 décembre 2021



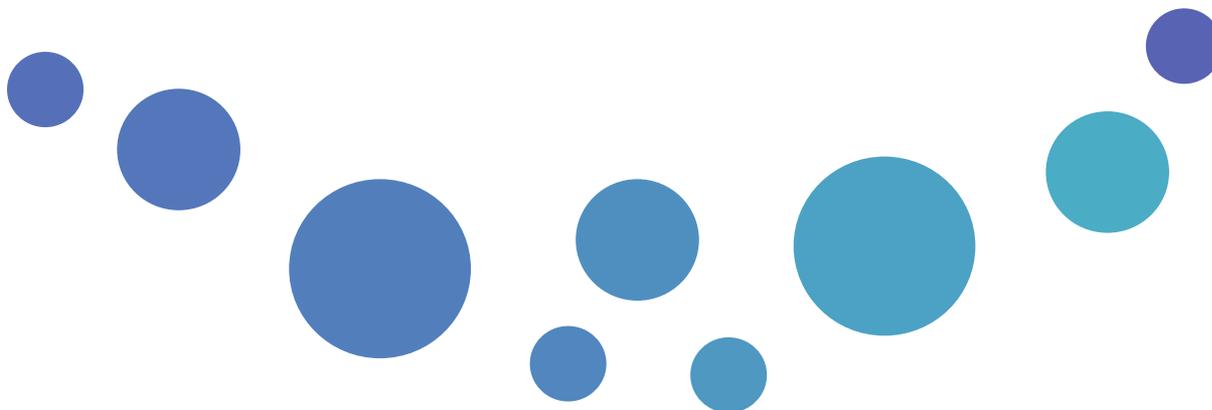
Objectif et déroulé du Webinaire



Le régime indemnitaire

Les points clés

Les accompagnements du CDG



Le régime indemnitaire et le RIFSEEP

Qu'est ce que le régime indemnitaire ?

Ce qu'est un régime indemnitaire

- Complément **facultatif** de rémunération qui s'ajoute au traitement de base des agents (c'est à dire à la rémunération liée au grade et à l'ancienneté de l'agent)

Éléments obligatoires de rémunération ≠ Régime indemnitaire

- Nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Supplément familial de traitement

→ Le RIFSEEP est un nouveau dispositif de régime indemnitaire.

Composition du RIFSEEP

(Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

- **L'IFSE** : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, versée **mensuellement**, liée au **niveau de fonctions** exercées par l'agent,
- **Le CIA** : Complément Indemnitare Annuel, **versé une ou deux fois par an**, lié à **l'engagement professionnel et la manière de servir**

IFSE	CIA
Part du régime indemnitare liée aux fonctions	Part du régime indemnitare liée à la manière de servir et aux résultats
Part fixe et obligatoire	Part variable
Niveau du poste occupé	Engagement professionnel et manière de servir de l'agent

Les enjeux de la mise en œuvre ou de la révision du RIFSEEP?

1. Simplification et lisibilité du régime indemnitaire

01

2. Harmonisation et revalorisation du régime indemnitaire

02

5. Mise en conformité avec le cadre légal et réglementaire

05

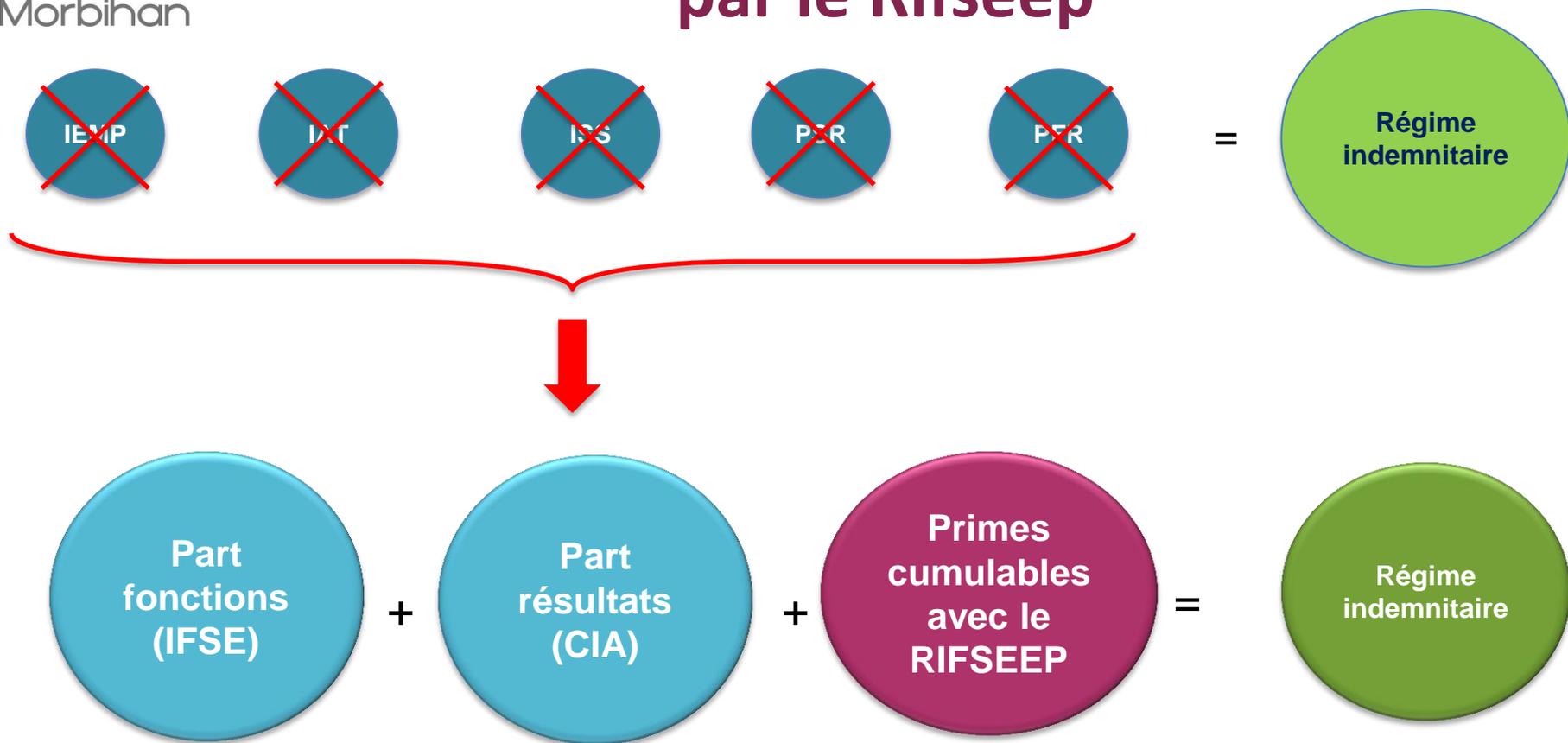
4. Prise en compte de la manière de servir

04

3. Prise en compte des spécificités de certains postes

03

Remplacement des primes et indemnités par le Rifseep



Depuis le décret 2020-183 de février 2020 tous les cadres d'emplois territoriaux sont éligibles au Rifseep (exceptées filière Police, Sapeur-pompier et 2 CE de la filière culturelle)

Indemnités cumulables avec le RIFSEEP

Certaines primes ou indemnités listées par Arrêté du 27 août 2015 restent cumulables avec le Rifseep, en particulier les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail , l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, la GIPA,

Astreintes

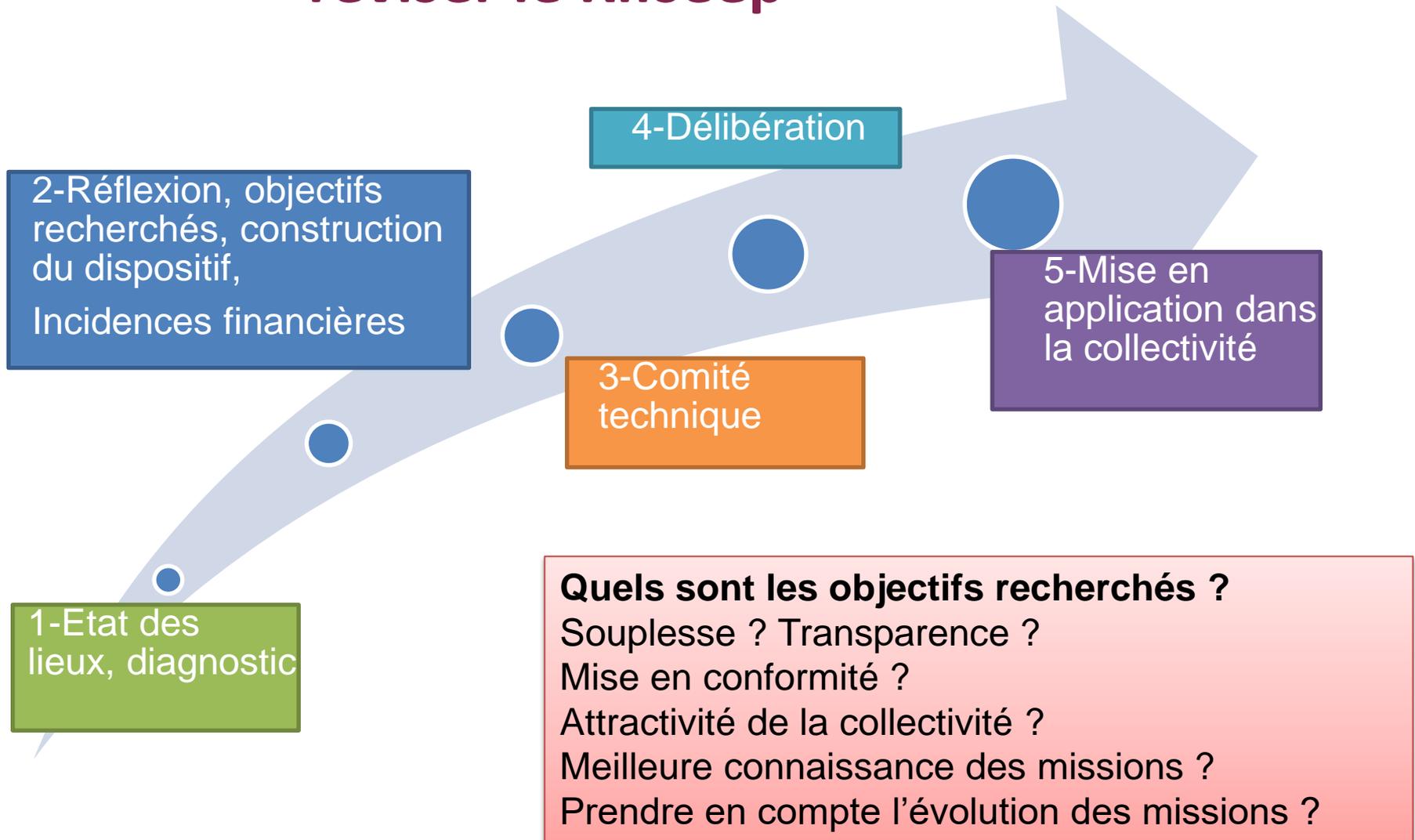
Indemnités horaires
ou forfaitaires pour
travail du dimanche
et jours fériés

Indemnités horaires
ou forfaitaires pour
travail normal de
nuit

IHTS

Remboursement de
frais kilométriques

Les étapes pour mettre en place ou réviser le Rifseep



Les points clés de la mise en place ou révision du RIFSEEP

Les points clés

- L'IFSE – Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise
 - La cotation des postes
- Le CIA – complément indemnitaire annuel
- L'indemnité différentielle
- Les modalités d'attribution et les modulations en cas d'absences
- Les incidences financières

L'IFSE : la nécessité de coter les postes

- La cotation est indépendante de la personne affectée sur l'emploi considéré.
- Elle se base sur l'organigramme et sur les fiches de poste. → nécessité d'avoir des fiches de poste à jour
- Elle prend en compte **3 critères réglementaires** :

Responsabilités

Technicité

Contraintes

- Un outil de cotation permet d'objectiver la cotation des postes.

IFSE : La cotation des postes

Plusieurs systèmes de cotation existent, deux outils vous sont proposés :

Grille de fonctions

Plus généralement utilisé par les « petites » collectivités

Représentatif d'activité	Critères
Responsabilité	Pilotage d'une activité en autonomie sous la supervision de la DGS Accueil régulier de stagiaire
Technicité	Maîtrise dans le domaine d'activité de référence
Contraintes	Contrainte psychologique ou contrainte physique importante

Grille de cotation

Adapté à des collectivités souvent de taille plus importante avec une organisation structurée en service avec des encadrants intermédiaires

Niveaux	0 point	10 points	20 points
Responsabilité	Gestion de dossier, de projet ou de mission en autonomie	Gestion de dossier, de projet ou de mission <u>Et</u> Encadrement d'un agent	Gestion de dossier, de projet ou de mission <u>Et</u> Coordination d'équipe <u>Ou</u> Adjoint au responsable de service
Technicité	Maîtrise intermédiaire sur un domaine <u>Ou</u> Maîtrise de base dans plusieurs domaines	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines	Maîtrise experte dans plusieurs domaines <u>Et/ou</u> Rareté de l'expertise
Contraintes	Pénibilité physique et/ou psychologique non caractérisée ou modérée ou occasionnelle <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faible enjeu relationnel <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faibles contraintes organisationnelles	Pénibilité du poste reconnue <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel reconnu. Poste impliquant des relations régulières avec des partenaires externes, des usagers ou des interlocuteurs internes <u>Et/ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	Pénibilité physique et/ou psychologique importante et régulière <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel important. Poste exposé. <u>Et/ou</u> Poste à fortes contraintes organisationnelles



IFSE : Les outils de cotations – en synthèse

Grille de fonctions

Les « + »

- Système simplifié
- Système moins technique et donc plus lisible pour les agents
- Souplesse apportées par des majorations d'IFSE pour prendre en compte des responsabilités et/ou expertise et/ou contraintes spécifiques

Les « - »

- Nécessité de revoir la grille de fonctions si recrutement sur un nouveau métier ne correspondant pas aux groupes de fonctions existants
- Système qui analyse moins finement les fonctions, et notamment les contraintes. Le niveau de responsabilité détermine davantage l'appartenance aux groupes.

Grille de cotation

Les « + »

- En cas de recrutement sur un nouveau métier ou d'évolution de l'organisation, le métier sera analysé au regard de la grille sans modification du système
- Une analyse plus fine des fonctions permise par l'instauration d'une fourchette de montants pour un même groupe de fonctions

Les « - »

- Un système pouvant paraître plus complexe au 1^{er} regard et nécessitant une appropriation de l'outil



Morbihan

IFSE : Les pratiques possibles

1. L'instauration d'un montant unique par groupe de fonctions

L'analyse des niveaux de responsabilité, technicité et contrainte, permet de classer un poste dans un groupe de fonctions. Un montant d'IFSE est fixé pour chaque groupe de fonctions.

Afin de mieux prendre en compte certaines spécificités dans les fonctions exercées, des **majorations d'IFSE** sont créées selon des critères prédéfinis pouvant concerner des postes appartenant à différents groupes (logique de l'IFSE « régie ») :

- L'exercice des missions d'assistant de prévention
- Poste impliquant des déplacements fréquents
- Tutorat de contrat aidé
- Contexte de travail difficile (surcharge ponctuelle, complexité inhabituelle)
- Etc.

2. L'instauration de montants plafonds par groupe de fonctions

L'autorité territoriale détermine ensuite le montant individuel attribué en fonction de critères relatifs aux niveaux de responsabilités, technicité et contraintes, fixés par délibération.

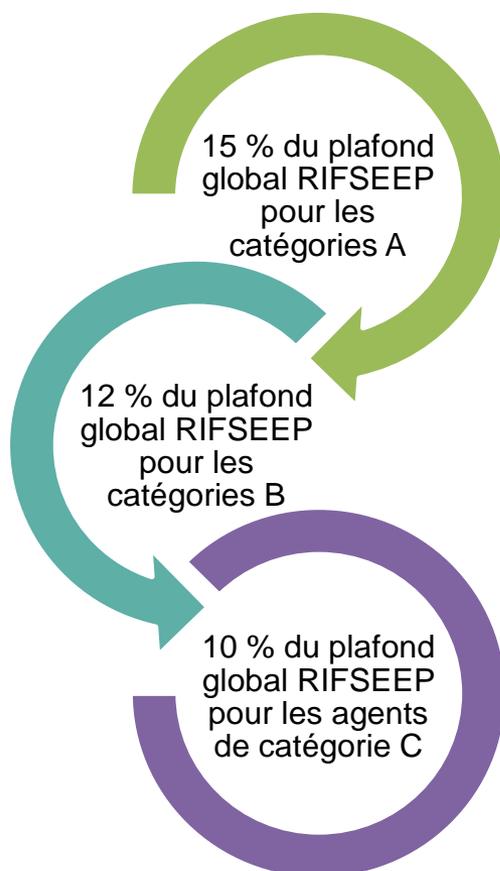
3. L'instauration d'une fourchette de montants par groupe de fonctions

L'instauration d'une fourchette de montants peut s'appréhender de plusieurs manières :

- Via un système de points
- Via l'appréciation d'un critère individualisé – attention à ne pas « coter » l'agent

CIA - Cadre réglementaire

Le CIA ayant un caractère complémentaire, il constitue une **part minoritaire** dans le RIFSEEP. La circulaire ministérielle applicable à la fonction publique d'Etat préconise que le CIA ne dépasse pas :



Selon le principe de libre administration, ces proportions ne s'imposent pas aux collectivités, toutefois, pour respecter l'esprit du texte, il est préconisé de ne pas dépasser ces pourcentages afin que le CIA ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire de l'agent.

Le montant du CIA est attribué par arrêté de l'autorité territoriale et est **compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.**

CIA – les pratiques possibles

Le CIA répond à une **logique réglementaire** :

- Montant peu élevé
- Peu ou pas de lien avec la manière de servir de l'agent,

Le CIA comme véritable outils de **motivation**, de **reconnaissance** et de **management** :

- Montant incitatif, fixé soit :
 - en pourcentage du montant de l'IFSE, avec le même taux pour l'ensemble des agents,
 - un montant plafond par groupe de fonctions
- Le lien avec l'évaluation et la manière de servir de l'agent est établi, et reconnu.



Morbihan

Indemnité Différentielle

Cadre réglementaire

- L'indemnité différentielle : au sein du régime indemnitaire les dispositions de l'article 88 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 prévoient qu'un **maintien du montant indemnitaire antérieurement perçu peut être prévu à titre individuel** lorsque ce montant se trouve diminué par :
 - ✓ **l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence ;**
 - ✓ l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade.
- Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, l'indemnité différentielle peut être mise en place.
- Ainsi, pour les agents concernés, figurent sur le bulletin de paie, une part « IFSE » et une indemnité différentielle distincte.

- La révision du régime indemnitaire (≠ instauration RIFSEEP) : Quel impact sur l'indemnité différentielle ?

Modalités d'attribution / modulations

Les bénéficiaires

- Fonctionnaires/contractuels? Emplois permanents/emplois non permanents ?
- Dès l'entrée dans la collectivité ? Après xx mois de présence ?

En cas d'absences

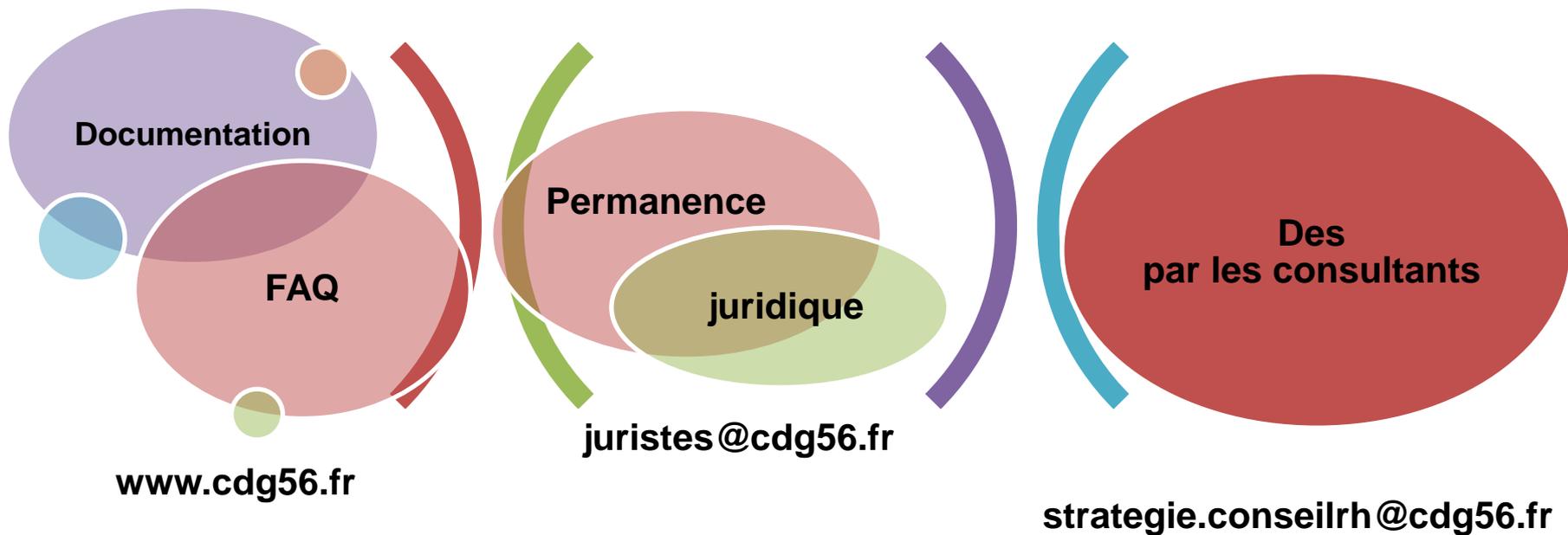
- Maintien du versement de l'IFSE ?
- Maintien avec conditions ?
- Suspension ?

→ À prendre en compte : l'attractivité de la collectivité, le lien avec l'absentéisme, les recommandations ou cadre légal



LE CDG PEUT VOUS ACCOMPAGNER

NOS RESSOURCES



DES ACCOMPAGNEMENTS MODULABLES SELON LES BESOINS DE VOTRE COLLECTIVITE OU ETABLISSEMENT



Etat des lieux et rappel de la réglementation à destination des décideurs

(de 10 à 25 heures - fonction de la taille de la collectivité)



Elaboration ou révision du régime indemnitaire

(environ 30 à 50 heures – selon la taille de la collectivité)

Comprend l'état des lieux et élaboration ou révision du régime indemnitaire



Elaboration ou révision du nouveau régime indemnitaire –
Accompagnement à la carte

Correspond aux collectivités de plus de 50 agents / ou pour des demandes spécifiques

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

« Etat des lieux à destination des décideurs »

ETAPE 1 : recueil des données, entretien auprès des DGS et/ou RH et élus

ETAPE 2 : exploitation des données RH, état des lieux, diagnostic (indemnités et primes versées, modalités de versement, irrégularités éventuelles)

ETAPE 3 : Réunion avec les élus référents, la direction :

- Présentation du RIFSEEP, des évolutions du dispositif
- Partage du diagnostic

Toutes collectivités : de 10 à 25 h selon la taille de la collectivité

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

« Elaboration de votre régime indemnitaire »

ETAPE 1 : Etat des lieux, rappel de la réglementation

Uniquement pour les collectivités de -50 agents

ETAPE 2 : Réunions de travail avec la collectivité :

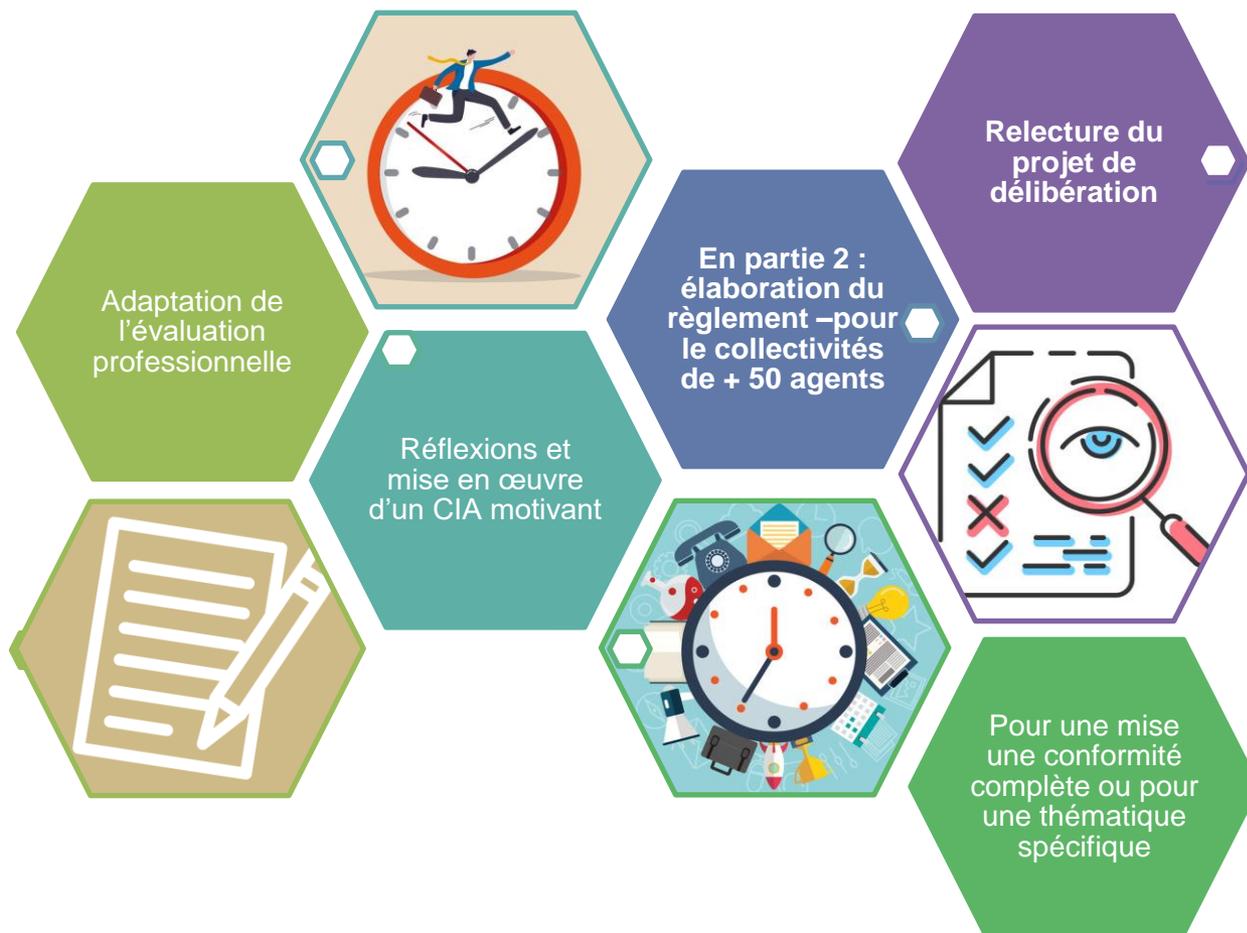
- Rappel de la partie 1 (état des lieux)
- Propositions de groupe de fonctions et de modalités de versement
- Echanges sur les scénarii financiers, Benchmark, arbitrages des élus

ETAPE 2 : Rédaction du projet de délibération, saisine du Comité Technique

ETAPE 4 : Communication aux agents

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

« Un accompagnement à la carte »



Des questions...

... Des remarques ?





Merci de votre participation !

N'hésitez pas à nous contacter !

strategie.conseilrh@cdg56.fr

www.cdg56.fr