

Mettre en place ou actualiser un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle

À l'usage des secrétaires de mairie,
DGS et responsables RH


4^e édition - Décembre 2015

Service Conseil en ressources humaines
et service Carrières et expertise statutaire

Collection

n° 04

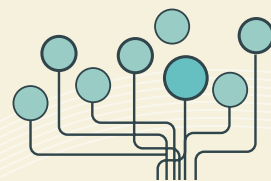
les guides du cdg69



**Retrouvez
ce document
sur le site extranet
<http://extranet.cdg69.fr>**

Ce document est un support
d'information, il n'a pas de caractère
réglementaire.

Avant-propos



À l'heure où les marges de manœuvres budgétaires des collectivités et établissements publics se resserrent de plus en plus, les employeurs territoriaux cherchent en permanence à améliorer la performance de leur administration. Dans ce contexte, le régime indemnitaire peut être un moyen intéressant pour reconnaître et encourager le travail des agents, et ce d'autant plus que le point d'indice qui commande le traitement de base des agents de la fonction publique est gelé depuis plusieurs années.

Mais encore faut-il pouvoir dégager les capacités financières suffisantes et respecter un certain nombre de précautions dans la conception et la conduite du projet en interne pour que ses effets sur la performance individuelle et collective soient suffisamment efficaces.

L'introduction en 2007, de la prime de fonctions et de résultats (PFR) a marqué la prise en compte de la fonction occupée en même temps que la manière d'occuper le poste, avec une forte orientation sur l'atteinte des objectifs. Alors que la PFR était encore loin d'être généralisée, intervient un nouveau changement de dispositif en 2014, avec l'apparition du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), marquant une réorientation sur la fonction exercée au détriment de l'évaluation des résultats.

Cette nouvelle orientation ne va pas sans poser de difficultés aux collectivités qui avaient fondé l'essentiel de leur régime indemnitaire sur l'évaluation des résultats. Pour celles qui le souhaitent, comment conserver cette orientation sans alourdir sensiblement le budget consacré au régime indemnitaire ?

Quoi qu'il en soit, la tendance à se passer d'une logique de rémunération tenant davantage compte de la fonction occupée et de la valeur professionnelle que du grade et du cadre d'emplois se confirme.

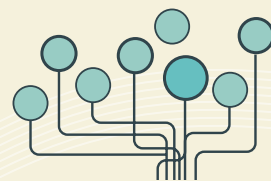
Cela a amené plusieurs collectivités affiliées au cdg69 à demander une aide technique de l'établissement pour mettre en place ou adapter leur régime indemnitaire, au regard de l'évolution des textes.

Afin de répondre à cette attente, le cdg69 a constitué et animé un groupe de travail, composé de directeurs généraux des services, de responsables et de gestionnaires RH, dont les travaux ont permis d'élaborer ce document.

Un grand merci aux collectivités et aux personnes qui ont contribué à ce travail et dont les résultats sont mis à la disposition de l'ensemble des collectivités affiliées au cdg69. Un grand merci également aux agents du cdg69 qui ont piloté et contribué à cette action collective.

Catherine DI FOLCO
Présidente du cdg69

Sommaire



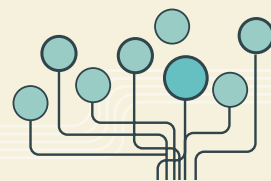
Avant-propos	page 3
Sommaire	page 5
Introduction	page 6

Partie 1 Place et rôle du régime indemnitaire dans la gestion des ressources humaines page 7

La place du régime indemnitaire dans la structure des rémunérations de la fonction publique territoriale	page 9
Principaux facteurs qui conditionnent les choix de la collectivité en matière de rémunération et de régime indemnitaire	page 10
Principes généraux de détermination du régime indemnitaire	page 11
Principes statutaires du régime indemnitaire	page 12
Objectifs possibles d'un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle	page 15
Principales étapes d'un projet de création ou de modification d'un régime indemnitaire	page 16

Partie 2 Démarche de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) page 18

La mise en place d'un nouveau régime indemnitaire dans la fonction publique d'État, transposable à la FPT	page 19
Le niveau de responsabilité et d'expertise servant de base au calcul de l'IFSE	page 22
Prise en compte de l'expérience professionnelle	page 26
Le complément indemnitaire annuel (CIA)	page 31
Points de vigilance et conditions de réussite	page 37
Repères pour la rédaction de la délibération sur l'instauration du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP)	page 39
Pour aller plus loin	page 40
Annexes	page 41



0.1 Destinataires

Ce document s'adresse en priorité aux dirigeants territoriaux en charge de définir et de mettre en place les orientations de la collectivité ou établissement public dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

0.2 Objectifs

- Donner des repères communs pour la conduite d'un projet de mise en place ou d'évolution d'un régime indemnitaire (Partie I).
- Donner des repères méthodologiques et stratégiques appliqués à la mise en place du nouveau dispositif appelé RIFSEEP, Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (Partie II).

0.3 Angle d'approche

Concernant le nouveau régime indemnitaire, à l'heure où nous écrivons ce document, les collectivités ne disposent pas encore de tous les textes permettant son application à toutes les filières.

Chaque collectivité a le choix entre attendre que tous les textes soient sortis pour commencer à y réfléchir, ou commencer à y réfléchir dès maintenant avec les éléments connus et mettre en œuvre les nouvelles dispositions dans les filières et cadres d'emplois aujourd'hui concernés.

Il nous semble que dans ce dernier cas, la collectivité a intérêt à mener une réflexion globale, sur l'ensemble des postes et des agents, afin de garantir la cohérence de son régime indemnitaire, et de le généraliser progressivement, au fur et à mesure de la parution des textes.

En matière de régime indemnitaire et de gestion des ressources humaines en général, il n'existe pas de modèle universel.

Dans le contexte réglementaire en vigueur, chaque collectivité et chaque établissement public définira le régime indemnitaire le mieux adapté à ses objectifs spécifiques, à ses ressources (tant humaines que financières), à son organisation, à sa pratique managériale et à sa culture interne.

Dans ce document nous donnons davantage des repères pour la réflexion et l'action que des solutions définitives (d'autant plus qu'au moment où nous rédigeons ce document, tous les textes de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire ne sont pas encore publiés).

0.4 Origine

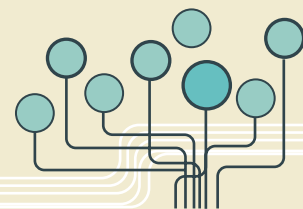
Ce document est le résultat des travaux d'un groupe de travail constitué de directeurs et responsables des ressources humaines en fonction dans des collectivités ou établissements publics du Rhône et de la Métropole de Lyon, affiliés au cdg69.

Listes des collectivités et établissements ayant participé :

- Communautés de communes : Beaujolais Pierres Dorées (CCBPD), Pays Mornantais (COPAMO), Ouest Rhodanien (COR) ;
- CCAS St-Georges-de-Reneins ;
- Communes : Champagne-au-Mont d'Or, Feyzin, Fleurieux-sur-l'Arbresle, Fontaines-sur-Saône, Francheville, Genas, Grigny, Irigny, Jons, Marcy l'Etoile, Montagny, Mornant, Oullins, Pierre-Bénite, St-Genis-Laval, Solaize, Soucieu-en-Jarrest, St-Bonnet-deMure, St-Cyr-au-Mont-d'Or, Ste Foy-lès-Lyon, St-Germain-au-Mont d'Or, St-Laurent-de-Mure, St-Symphorien d'Ozon, Tarare, Vaugneray ;
- Syndicats intercommunaux : SI Murois, Sigerly, Sitom Sud Rhône,
- Syndicat mixte de gestion du conservatoire à rayonnement régional de Lyon (CRR) ;
- École nationale supérieure des beaux-arts de Lyon (ENSBA) ;
- CNFPT Rhône-Alpes Lyon ;

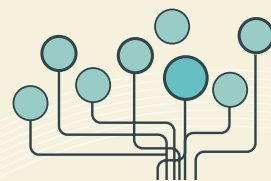
Les travaux ont été animés par Christophe GOUX, conseiller en ressources humaines du cdg69, avec l'appui de Manon FRIZOT, Fanny ROUX et Cyril MALICORNET, juristes du service Carrières et expertise statutaire du cdg69.

Partie 1



Place et rôle du régime indemnitaire dans la gestion des ressources humaines

La place du régime indemnitaire dans la structure des rémunérations de la fonction publique territoriale



La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties.

Une partie principale, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale a peu de prise.

Une autre partie, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire, qui peut être décidée par l'assemblée délibérante et par l'autorité territoriale.

Cette dernière partie peut contribuer à la modulation de la rémunération.

1.1 Éléments imposés

- Le traitement indiciaire : montant calculé en fonction du grade et de l'échelon du fonctionnaire.
- Le supplément familial de traitement (SFT) : montant versé au fonctionnaire en fonction du nombre d'enfants à charge.
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) : montant attribué mensuellement au fonctionnaire en fonction de l'emploi occupé ou en raison d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.
- L'indemnité de résidence : compensation des différences du coût de la vie selon la zone géographique où le fonctionnaire exerce ses fonctions.
- Les primes collectives : relevant des avantages collectivement acquis comme complément de rémunération. Exemple : prime de fin d'année.

1.2 Éléments facultatifs

Il s'agit des primes et indemnités individuelles qui constituent ce qu'on appelle le régime indemnitaire.

Jusqu'à présent, les primes et indemnités individuelles sont liées au grade, à l'emploi, aux fonctions ou aux sujétions (obligations particulières).

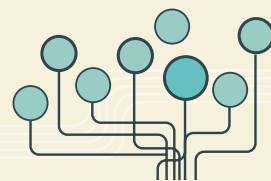
Elles ont un caractère facultatif et doivent être instituées par délibération du conseil.

L'autorité territoriale fixe le taux individuel applicable à chaque agent, dans la limite du cadre fixé par la délibération.

Le versement des primes et indemnités doit être fondé sur un texte législatif ou réglementaire, il est encadré par le principe de parité, qui impose aux collectivités territoriales de construire leur régime indemnitaire dans la limite des primes versées aux fonctionnaires de l'État (voir page 12 sur les principes statutaires du régime indemnitaire).

C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution (voir page 19).

Principaux facteurs qui conditionnent les choix de la collectivité en matière de rémunération et de régime indemnitaire



Le régime indemnitaire n'est que l'une des composantes d'un véritable système de rémunération qui fait lui-même partie d'un système de gestion et de développement des ressources humaines de la collectivité.

Par conséquent, la mise en place ou l'adaptation du régime indemnitaire gagnera à se faire en prenant en compte les autres composantes du système dans le but de les coordonner et de les mettre en cohérence.

Les composantes du système de rémunération étant évolutives, il sera nécessaire de réexaminer régulièrement la cohérence du régime indemnitaire en place avec les autres variables de la rémunération.

2.1 Le niveau actuel de la masse salariale et la situation financière générale de la collectivité

La rémunération versée aux agents constitue le plus souvent le poste des dépenses de fonctionnement le plus important.

Aussi, l'autorité territoriale accorde-t-elle généralement une attention prioritaire à l'évolution de la masse salariale et ce, d'autant plus quand sa part dans les dépenses est déjà élevée et que les recettes stagnent, voire diminuent.

Les marges de manœuvre pour fixer le niveau de départ et les évolutions du régime indemnitaire seront donc très dépendantes du niveau de la masse salariale et du contexte budgétaire général.

En même temps, le facteur financier n'est pas le seul à prendre en compte, il est à mettre en relation avec d'autres paramètres.

2.2 L'attractivité de la collectivité

Selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité.

Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité, que le régime indemnitaire sera attractif.

Sur le marché de l'emploi territorial, le montant du régime indemnitaire peut rendre attractif la rémunération proposée par les employeurs territoriaux et les différencier aux yeux des candidats. Ce n'est pas le cas du traitement de base car il est imposé par les textes et est donc identique pour l'ensemble des collectivités.

2.3 Les équilibres internes

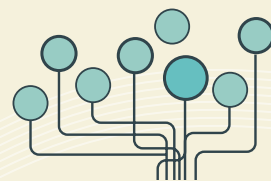
Les choix en matière de rémunération et en particulier de régime indemnitaire sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres en interne.

Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération.

La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement. La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes ou les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe au ressenti d'équité.

Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable fonctionnement collectif.

Principes généraux de détermination du régime indemnitaire



3.1 Entre rémunération du poste et rémunération de la manière d'occuper le poste

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grades et de cadres d'emplois (statut de l'agent) à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

La première composante est indépendante de la personne qui occupe le poste. Si pour un poste donné, la personne change et que les missions et le contenu du poste ne changent pas, le montant de la part de régime indemnitaire lié au poste, perçu par l'agent, reste le même.

La seconde composante est liée à la personne. Il peut s'agir du travail effectivement réalisé par la personne qui occupe le poste et/ou de son potentiel à évoluer sur son poste ou dans d'autres fonctions. Sur le travail réalisé, si pour un poste donné la personne change, à poste et objectifs identiques, le montant de la part de régime indemnitaire perçu par l'agent, peut changer en fonction de l'évaluation de sa manière d'occuper le poste. D'une année sur l'autre, le même agent peut aussi voir le montant de cette part de son régime indemnitaire varier en fonction de sa contribution de l'année.

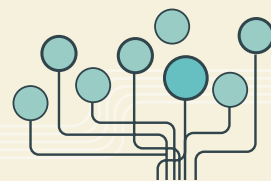
3.2 Principes de calcul et de versement

La mise en place des modalités pratiques de calcul et de versement du régime indemnitaire peut amener l'employeur territorial à arbitrer entre deux préoccupations contradictoires :

- Personnaliser au maximum le montant de régime indemnitaire de chaque agent dans le but de favoriser l'incitation individuelle à progresser, de reconnaître les particularités du poste exercé et de valoriser la manière de l'occuper dans un souci d'équité et de justice entre les agents.
- Utiliser des procédures de calcul simples et lisibles par tous, dans le but de favoriser l'adhésion des agents et dans le but de faciliter la préparation des paies.

Quel que soit l'équilibre trouvé entre ces deux tendances, une communication envers l'encadrement et les agents, anticipée et permanente, favorisera la bonne compréhension du système.

Bien sûr, le cadre statutaire impose des limites puisqu'il prévoit notamment des montants plafonds, mais l'employeur territorial bénéficie d'une assez grande liberté pour déterminer les montants.



Le régime indemnitaire est un complément de rémunération, distinct du traitement indiciaire.

Il est versé de manière facultative par les collectivités et établissements publics.

Cependant, les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques tels que le principe de légalité (impossibilité de créer une prime sans texte de référence) ou le principe d'égalité (application des mêmes règles pour les agents placés dans une situation équivalente).

La spécificité de la fonction publique territoriale conduit à considérer en outre :

- Le principe de parité.
- Le principe de libre administration.

4.1 Le principe de parité

Dans la fonction publique territoriale, l'assemblée délibérante de chaque collectivité fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

En d'autres termes, le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes.



Comment apprécier les fonctions équivalentes ?

Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 établit les équivalences entre grades des cadres d'emplois territoriaux et grades des corps de l'État, dans les filières administratives, technique, médico-sociale, culturelle, sportive et animation.

Exemption : Les agents relevant de la filière police municipale bénéficient d'un régime indemnitaire hors équivalence.

Si le principe de parité constitue un plafond au regard des montants pouvant être accordés, son application ne s'étend pas, par exemple, jusqu'aux modalités de versement (périodicité) que les collectivités demeurent libres de définir.

4.2 Le principe de libre administration

Il revient à l'organe délibérant de décider ou non du versement d'une prime et de mettre en place ses modalités de versement.

Il n'y a pas obligation de mettre en place toutes les primes prévues à l'État.

Par la suite, c'est l'autorité territoriale qui met en place la modulation individuelle, liée notamment aux fonctions et à la valeur professionnelle, compte tenu des critères et limites précisés par la délibération.



Quels critères mettre en place pour le régime indemnitaire ?

L'organe délibérant détermine les conditions d'attribution et peut définir des critères de modulation individuelle.

Il peut :

- S'aligner sur les éventuels critères prévus par le texte réglementaire de référence.
- Mettre en place des critères, lorsque le texte réglementaire de référence n'en prévoit pas.
- Définir des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'État à condition de ne pas dénaturer la prime instituée.

4.3 La maladie et le régime indemnitaire

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit le régime applicable aux primes et indemnités des agents publics de l'État.

Bien qu'il n'existe pas de dispositif semblable dans la FPT, les collectivités et établissements peuvent s'inspirer de ces dispositions. Cependant, il est à noter que le juge administratif n'a pas statué sur l'obligation pour les collectivités de moduler leur régime indemnitaire dans les mêmes conditions que celles fixées à l'État.

Une réponse ministérielle fait état des interrogations sur ce point : « S'agissant de l'éventuelle application d'une réglementation similaire aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, il convient de s'interroger sur sa compatibilité avec l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics locaux fixent les régimes indemnitaires de leurs agents dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. S'agissant des règles de maintien total ou partiel du versement des primes et des indemnités, elles devraient être définies, en conformité avec le principe constitutionnel de la libre administration des collectivités territoriales, dans le cadre d'une délibération de la collectivité, sous le contrôle du juge. » (QE n° 102370 JO A.N 05/07/2011).

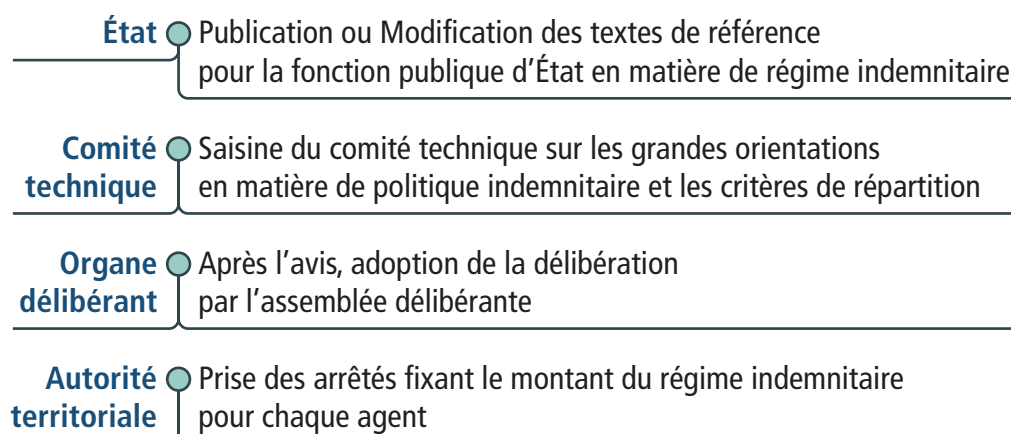
Dans la mesure où le texte instaurant une prime perçue par un agent ne règle pas le sort de ses modalités de versement en cas d'absence pour maladie, il conviendrait de le prévoir dans la délibération prise par la collectivité.

Par ailleurs, dans le cadre du régime indemnitaire de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) comportant une partie fixe et une partie variable, une circulaire ministérielle relative à ce dispositif pour la FPE précise que la part liée à l'atteinte des résultats ou la manière de servir n'a pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

Ainsi, « il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé 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. » (Circulaire ministérielle BCRF 1031314C, 22 mars 2011).

Un raisonnement analogue semble, en toute hypothèse et sous réserve du contrôle du juge, pouvoir être retenu dans le cadre du RIFSEEP.

4.4 La procédure pour l'instauration ou la modification d'un régime indemnitaire

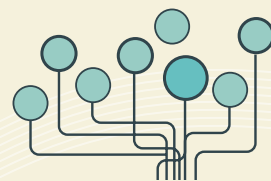


4.5 Le contenu de la délibération pour la mise en place d'une prime

L'instauration ou la modification d'un régime indemnitaire est réalisée par délibération du conseil. Celle-ci doit comporter un minimum d'éléments :

- Nature de la prime _____
- Bénéficiaires (agents concernés) _____
- Modalités de versement (dont la périodicité) _____
- Critères d'attribution (les critères) _____
- Montants ou taux (minimaux et maximaux) _____
- Crédits ouverts _____

Objectifs possibles d'un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle



Le régime indemnitaire n'est ni plus ni moins qu'un outil proposé par le statut de la fonction publique territoriale au service d'objectifs de rémunération et de gestion des ressources humaines.

Libre à chaque employeur territorial d'en faire l'usage qu'il décidera, en fonction des paramètres vus plus haut et des objectifs qu'il fixera.

Voici à titre d'illustration des exemples d'objectifs. Cette liste n'est, bien entendu, pas exhaustive.

Certains objectifs sont complémentaires et peuvent se combiner, d'autres ne sont pas forcément compatibles car ils traduisent des orientations différentes en matière de politique RH.

→ Sur le régime indemnitaire global :

- renforcer l'attractivité de la collectivité pour le recrutement ;
- favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme ;
- fidéliser les agents donnant satisfaction dans l'exercice de leur travail ;
- simplifier le système du régime indemnitaire, tant pour les agents, l'encadrement, les gestionnaires et les élus ;
- améliorer la rémunération des bas salaires ;
- renforcer l'individualisation de la rémunération ;
- renforcer la modulation de la rémunération ;
- faire évoluer les modes de management ;
- garantir un certain niveau de pouvoir d'achat, dans un objectif social et de facilitation du recrutement.

→ Sur la place du régime indemnitaire parmi les autres éléments de rémunération :

- valoriser le régime indemnitaire ou l'évolution de la rémunération en fonction de l'ancienneté et de la carrière ;
- valoriser les autres éléments de rémunération (participation à l'action sociale, participation à la protection sociale...);
- renforcer l'équité de rémunération entre les agents.

→ Sur l'équilibre entre part fonction et part valeur professionnelle :

- valoriser la fonction occupée ou la manière de servir ;
- valoriser la fonction occupée et la manière de servir ;
- valoriser les compétences et le travail réalisé ;
- ne pas valoriser les agents dont le travail ne répond pas aux attentes.

→ Sur la part fonction :

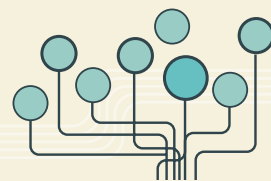
- reconnaître le niveau d'expertise ;
- reconnaître le niveau de responsabilité ;
- reconnaître les contraintes liées au poste (exemple : travail de nuit) ;
- valoriser les travaux supplémentaires.



→ Un employeur territorial qui déciderait de créer un régime indemnitaire dans sa collectivité uniquement pour répondre à une obligation réglementaire s'imposerait une contrainte que les textes ne lui dictent pas (voir page 12).

→ Le régime indemnitaire ne peut pas être utilisé pour « sanctionner » les problèmes relevant de la discipline, ils doivent l'être dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Principales étapes d'un projet de création ou modification d'un régime indemnitaire



Le groupe de travail a identifié les principales étapes à suivre dans l'élaboration ou la modification d'un régime indemnitaire d'une collectivité ou d'un établissement public.

Elles sont synthétisées dans le tableau ci-dessous :

Étapes	Actions
1- Lancement	<p>Décision politique d'engager le chantier « régime indemnitaire »</p> <p>Cadrage politique : fixation des objectifs et du cadre financier pour le futur régime indemnitaire</p> <p>Création d'un comité de pilotage du projet. Exemple de composition : élus, direction générale, DRH</p> <p>Désignation du pilote du projet</p> <p>Information du personnel et de ses représentants du lancement de la démarche</p>
2- Diagnostic de l'existant	<p>Étude juridique des textes qui encadrent la mise en place d'un régime indemnitaire</p> <p>Recueil des délibérations en vigueur dans la collectivité</p> <p>Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et autres avantages non obligatoires, en vigueur dans la collectivité : régime indemnitaire, participations de l'employeur à l'action sociale, à la protection sociale</p>
3- Élaboration ou mise à jour des outils d'organisation et de management	<p>Le tableau des effectifs</p> <p>L'organigramme détaillé, nominatif</p> <p>Les fiches de poste</p> <p>Le dispositif et les supports de l'entretien professionnel</p>
4- Détermination du système d'attribution du régime indemnitaire en rapport avec le cas échéant :	<p>Création d'un groupe technique pouvant associer, selon la taille de la collectivité, des élus, l'encadrement (représentatif de tous les secteurs d'activité), les représentants du personnel, la DRH</p> <p>Selon les choix retenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Le poste occupé → L'évaluation professionnelle → Les objectifs poursuivis <ul style="list-style-type: none"> → Définition des critères de classification des postes. Exemple : niveau d'expertise → Définition du nombre de niveaux. Exemple sur quatre niveaux : élémentaire, de base, confirmé, supérieur → Détermination des enveloppes par critère et niveau → Création d'une grille d'évaluation des postes reprenant les critères, les niveaux et les enveloppes → Évaluation et classification de chaque poste dans la grille → Ajustement des critères, des niveaux, des enveloppes → Définition des modalités de prise en compte des résultats de l'évaluation pour déterminer la part du régime indemnitaire correspondante → Simulation de l'enveloppe budgétaire globale et comparaison avec l'enveloppe actuelle → Restitution des propositions du groupe technique au comité de pilotage → Validation finale des élus

5- Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire

Préparation préalable de la présentation du projet au comité technique avec les représentants du personnel

Présentation du projet de régime indemnitaire à l'avis du comité technique

Délibération du conseil sur le régime indemnitaire

Information du personnel

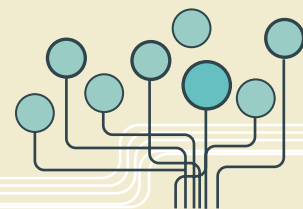
Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale



Note

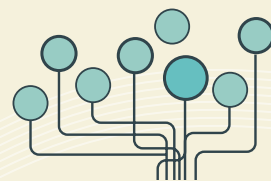
- Ce processus n'a pas de valeur réglementaire.
 - Seules les étapes indiquées en rouge sont obligatoires.
- Cette démarche est à adapter selon la taille de la collectivité.

Partie 2



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

La mise en place d'un nouveau régime indemnitaire dans la fonction publique d'État, transposable à la FPT



Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'État. Ce nouveau régime indemnitaire

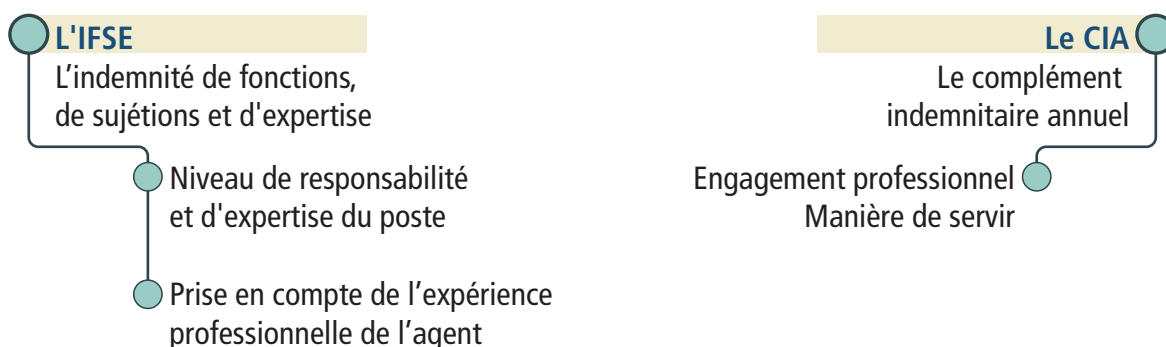
a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet, et à concerner tous les fonctionnaires. Les dispositions de mise en œuvre du décret à l'État sont précisées par une circulaire du 5 décembre 2014.

Ce décret prévu pour les fonctionnaires de l'État est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité. Toutefois, en application du principe de libre administration, toutes les dispositions contenues dans le décret et la circulaire ne sont pas contraignantes pour la fonction publique territoriale. Dans l'attente d'une circulaire précisant les modalités d'application du dispositif au sein de la fonction publique territoriale, le présent guide s'appuie sur les textes applicables à l'État, en proposant des outils méthodologiques pour son application au sein des collectivités territoriales.

7.1 Composition du régime indemnitaire

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif, et peut varier d'une année sur l'autre.



7.2 Application à l'ensemble des catégories hiérarchiques

Ce régime indemnitaire est un dispositif qui devrait concerner l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, quelles que soient leur catégorie hiérarchique et leur filière (sauf exceptions prévues par arrêté ministériel à paraître et sauf filières non soumises au principe de parité comme la police municipale).

7.3 Date d'application du dispositif et sort des délibérations actuelles

Le décret entre en vigueur le 1^{er} juin 2014, mais les dates d'application sont différentes selon les filières :

- dans la fonction publique de l'État, les dispositions du décret ont vocation à s'appliquer à tous les fonctionnaires de la filière administrative ainsi qu'à ceux percevant la PFR au 1^{er} janvier 2016¹.
- tous les autres fonctionnaires (sauf exceptions prévues par arrêté) sont concernés par ce nouveau régime indemnitaire au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2017.

La prime de fonctions et de résultats (PFR), mise en place pour les agents de catégorie A, ainsi que l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) pour les assistants socio-éducatifs et les conseillers socio-éducatifs, sont abrogées à compter du 31 décembre 2015. À compter du 1^{er} janvier 2016, les délibérations des collectivités qui instaurent ces primes sont donc illégales.

¹ Initialement prévue pour le 1^{er} juillet 2015, la mise en place du nouveau régime indemnitaire a été repoussée au 1^{er} janvier 2016 par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015.

Une délibération privée de base légale doit obligatoirement être abrogée par l'assemblée délibérante. Toutefois, le juge estime que cette abrogation doit intervenir dans un délai raisonnable, et cette position a été confirmée par la DGCL. Ainsi, les collectivités ayant mis en place ces primes devront les abroger, mais en attendant qu'elles puissent le faire (après avis du comité technique et par délibération), elles restent en vigueur et peuvent être versées dans les conditions prévues par la délibération, même après le 1^{er} janvier 2016.

7.4 Les cumuls possibles avec d'autres indemnités

L'arrêté du 27 août 2015 précise, pour la Fonction Publique de l'État, qu'il reste possible de cumuler le RIFSEEP avec d'autres indemnités :

- Indemnités compensant un travail de nuit ;
- Indemnité pour travail du dimanche ;
- Indemnité pour travail des jours fériés ;
- Indemnité d'astreinte ;
- Indemnité d'intervention ;
- Indemnité de permanence ;
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

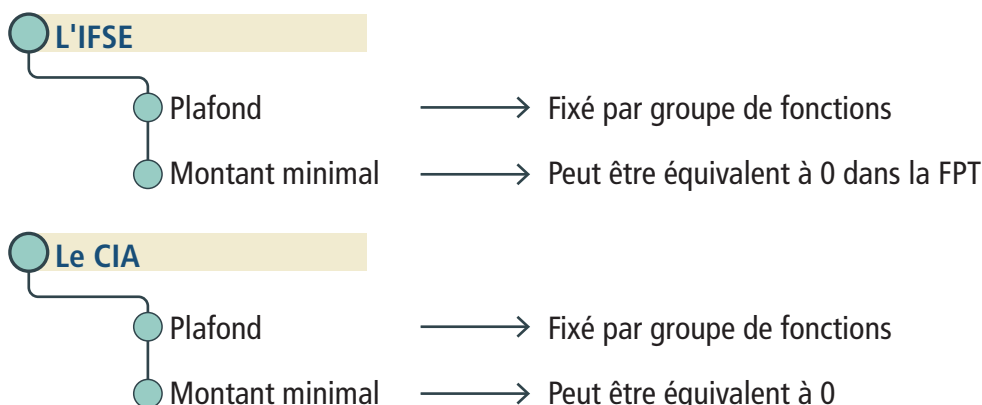
Concernant le cas particulier de la prime dite « de fin d'année » (article 111 de la loi du 26 janvier 1984), il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 26 janvier 1984. En revanche, les primes versées en fin d'année sur la base par exemple de l'IAT ou l'IEMP doivent être incluses dans le RIFSEEP.

7.5 Montants applicables aux fonctionnaires territoriaux

En application du principe de parité, les montants applicables aux fonctionnaires territoriaux ne peuvent pas être supérieurs à ceux prévus pour les fonctionnaires de l'État. Les montants applicables dans le cadre du RIFSEEP ne sont pas indiqués par le décret, mais doivent être précisés par arrêtés.

Les arrêtés parus restent incomplets. En effet, la liste des corps ministériels dans la fonction publique de l'État concernés par chaque arrêté interministériel n'est pas indiquée en annexe, ce qui ne permet pas d'identifier les cadres d'emplois concernés dans la fonction publique territoriale. À ce jour, le RIFSEEP ne peut être mis en place que pour les administrateurs, dont le corps de référence est le corps interministériel.

Les montants plafonds applicables aux différents corps interministériels de l'État sont indiqués en annexe.



Ces montants ont vocation à s'appliquer aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale lorsque les annexes indiquant les corps concernés dans la fonction publique d'État seront parues.

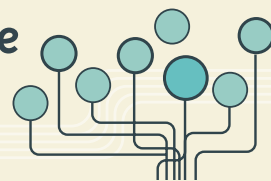
7.6 Maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Le décret prévoit un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Toutefois, si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste est inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent diminuerait. Cette garantie est mise en place par l'État pour ses agents et ne semble pas s'imposer à la fonction publique territoriale. Une circulaire d'application pour la fonction publique territoriale pourrait venir préciser l'étendue de cette garantie au regard du respect des principes de libre administration et de parité.

Chapitre
08

Le niveau de responsabilité et d'expertise servant de base au calcul de l'IFSE



8.1 Ce que disent les textes pour la fonction publique d'État

8.1.1 La détermination du montant

Le décret indique que le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis. Chaque poste doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions selon les critères suivants, explicités par la circulaire :

Critère 1 Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Critère 2 Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Critère 3 Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets	Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions



Précision sur les sujétions particulières : les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions.

Ces différents critères doivent permettre de répartir chaque poste de la collectivité au sein de groupes de fonctions. Ces derniers doivent regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des fonctionnaires.

La circulaire préconise pour la fonction publique d'État de répartir les postes selon un nombre défini de groupes de fonctions :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés à l'intérieur de chaque catégorie, les groupes supérieurs devant être réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Un montant est ensuite déterminé pour chaque groupe de fonctions.

Ainsi, lorsqu'un agent change de poste, il est possible que le montant de l'IFSE soit diminué, si le nouveau poste du fonctionnaire est classé dans un groupe de fonctions inférieur. Un réexamen du montant de l'IFSE du fonctionnaire lors d'une mobilité interne est donc obligatoire.

Le décret prévoit, pour l'État, le principe d'un versement mensuel.

8.1.2 Exemple pour le corps des adjoints administratifs

La circulaire donne un exemple pour la répartition des postes d'un ministère au sein de groupes de fonctions pour les agents de catégorie C :

Groupe de fonction n°1	Groupe de fonction n°2
Chef d'équipe	Toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe n°1
Coordonnateur	
Régisseur à temps plein	
Assistant de direction	
Maîtrise d'une compétence rare	
Suivi d'une formation spécifique	

8.2 Application à la fonction publique territoriale

Les critères permettant la répartition des postes par groupe de fonctions sont prévus par le décret et doivent être utilisés par les collectivités territoriales lors de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

Toutefois, le nombre de groupes de fonctions n'est préconisé que par la circulaire, visant à mettre en œuvre le dispositif dans la fonction publique d'État. Il semblerait donc possible, sous réserve de dispositions contraires indiquées dans une circulaire applicable à la fonction publique territoriale et sous le contrôle du juge, de prévoir un nombre de groupes différent au sein d'une collectivité territoriale.

Cette possibilité doit cependant être envisagée avec précaution. En effet, les montants plafonds applicables à l'État s'appliquent aux fonctionnaires territoriaux. Or, ces montants sont fixés dans les arrêtés par groupe de fonctions. Par exemple, deux groupes sont préconisés pour la catégorie C, et deux montants plafonds différents sont fixés par arrêté. Si une collectivité choisit de répartir ses postes de catégorie C en quatre groupes, les montants maximum applicables à ces groupes ne correspondront pas à ceux fixés par l'arrêté.



Rappel concernant la périodicité de versement : en application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la fonction publique d'État. Un versement annuel ou en deux fractions de l'IFSE pourrait donc être envisagé.

Un exemple de répartition des postes proposé par le groupe de travail figure en annexe. Il indique les critères qui pourraient être retenus par une collectivité afin de répartir ses postes au sein de groupes de fonctions.

8.3 Les différentes stratégies d'application et outils proposés par le groupe de travail

8.3.1 Les méthodes de hiérarchisation des postes

La définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité.

Pour ce faire, il existe plusieurs méthodes qui présentent chacune des avantages et des inconvénients en fonction des caractéristiques de la collectivité (notamment le nombre de postes concernés).

Voici la présentation de deux d'entre elles :

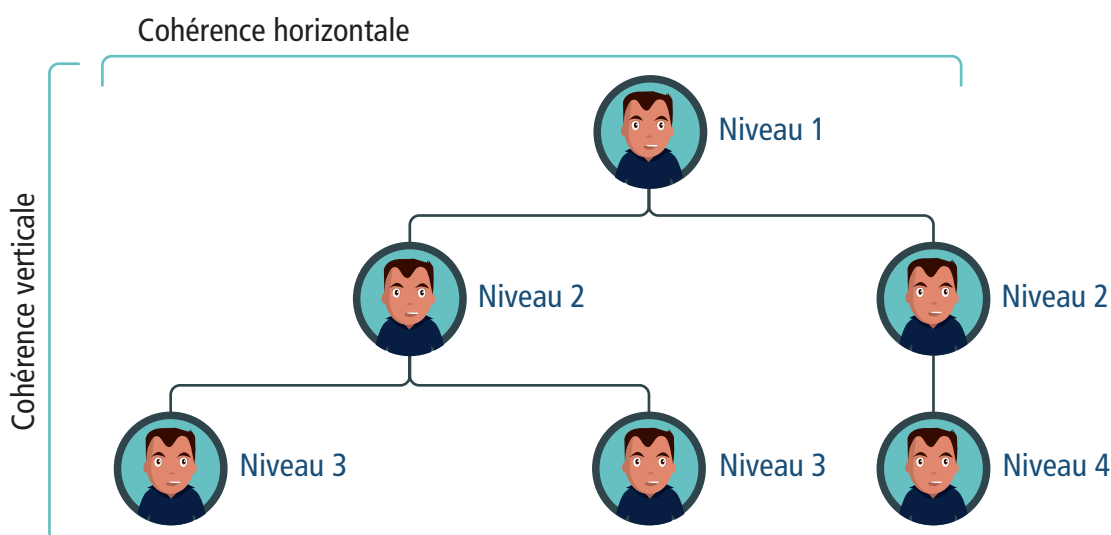
La hiérarchisation des postes par comparaison :

Cette méthode consiste dans un premier temps à établir des niveaux à partir d'un nombre limité d'indicateurs, issus des trois types de critères fixés dans le décret du 20 mai 2014. Dans un deuxième temps, chaque poste est passé au crible des indicateurs et affecté par comparaison entre postes, à un niveau.

À chaque niveau correspond un montant.

Le travail pourra être considéré comme abouti lorsqu'au vu des indicateurs retenus on pourra vérifier que la hiérarchisation des postes est cohérente, à la fois entre les niveaux hiérarchiques (cohérence verticale) et entre les services (cohérence horizontale).

Rechercher la cohérence ne veut pas dire que tous les postes de même niveau hiérarchique doivent absolument appartenir au même niveau de fonction. Cela signifie que si ce n'est pas le cas, la différence de positionnement entre les postes doit être explicable.



Cette méthode est relativement simple mais l'affectation des postes à un niveau peut être influencée par la hiérarchie actuelle des salaires et peut donc amener à la reproduire.

La cotation des postes :

Cette méthode consiste dans un premier temps à définir des indicateurs de classification en partant des trois types de critères fixés par décret.

Dans un second temps, une échelle de points pour chaque indicateur est définie.

Dans un troisième temps, chaque poste se voit attribué le nombre de points correspondant pour chaque indicateur, ce qui aboutit à une somme de points pour chaque poste.

Dans un dernier temps, des niveaux de fonction sont créés avec pour chaque niveau une fourchette de points (mini/maxi).

Cette méthode est plus complexe que la précédente et peut rapidement se transformer en « usine à gaz » dès que l'on utilise un nombre important d'indicateurs ou de niveaux dans les échelles de points. Elle n'est pas forcément très adaptée au cadre des groupes de fonctions prévus par le décret de mai 2014.

8.3.2 Les différents indicateurs possibles

Le tableau ci-dessous présente une série d'indicateurs classés selon les critères fixés par le décret. Cette liste est indicative, elle n'est pas limitative et n'a pas de valeur réglementaire.



Le choix des indicateurs qui vont servir à classer les postes dans un système de régime indemnitaire fondé principalement sur la fonction est primordial. En effet, l'indicateur retenu indique ce que la collectivité veut valoriser en priorité : est-ce par exemple les responsabilités d'encadrement, ou est-ce plutôt l'expertise, ou encore les deux à la fois et à niveau égal ? De plus, ce sont les indicateurs qui contribuent fortement à la lisibilité et à l'acceptation du système par les agents. La plus grande cohérence devra être recherchée entre les indicateurs retenus pour classer les fonctions et la grille d'évaluation de la valeur professionnelle utilisée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Critère 1

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

- Responsabilité d'encadrement direct
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de coordination
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Responsabilité de formation d'autrui
- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

Critère 2

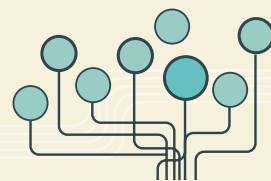
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)
- Complexité
- Niveau de qualification
- Temps d'adaptation
- Difficulté (exécution simple ou interprétation)
- Autonomie
- Initiative
- Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- Influence et motivation d'autrui
- Diversité des domaines de compétences

Critère 3

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- Vigilance
- Risques d'accident
- Risques de maladie professionnelle
- Responsabilité matérielle
- Valeur du matériel utilisé
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Valeur des dommages
- Responsabilité financière
- Effort physique
- Tension mentale, nerveuse
- Confidentialité
- Relations internes
- Relation externes
- Facteurs de perturbation



La prise en compte de l'expérience professionnelle dans la part liée à la fonction (IFSE) est la nouveauté du dispositif par rapport au système indemnitaire précédent - la prime de fonctions et de résultats (PFR).

9.1 Ce que disent les textes pour la fonction publique d'État

9.1.1 Comment apprécier l'expérience professionnelle ?

Le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de ce critère individuel (lié à la personne), par rapport aux autres éléments liés à l'emploi occupé.

La circulaire indique que l'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

L'expérience professionnelle repose notamment sur :

- L'élargissement des compétences ;
- L'approfondissement des savoirs ;
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.



L'ancienneté fait-elle partie de l'expérience professionnelle ?

Sans apporter de définition explicite de l'expérience professionnelle, la circulaire énonce en revanche ce qu'elle n'est pas : l'expérience doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise, elle, par les avancements d'échelon.

La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève.

L'expérience professionnelle, critère individuel, ne doit pas être prise en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions.

Son influence se traduit dans le montant de l'IFSE qui sera attribué à l'agent, selon un système de modulation non défini par le texte.

9.1.2 Comment apprécier l'acquisition / l'évolution de l'expérience professionnelle ?

Le décret impose, une fois le nouveau régime indemnitaire institué, que le montant de l'IFSE fasse l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

La circulaire indique que lorsque l'agent ne change pas de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectivables, tels que, notamment, l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures.

Sont cités en exemple :

- L'interaction avec les différents partenaires ;
- La connaissance des risques ;
- La maîtrise des circuits de décisions ainsi que d'éventuelles étapes de consultation.

9.1.3 Rythme de l'évaluation

L'obligation de procéder à l'évaluation de l'expérience professionnelle au moins tous les quatre ans est justifiée par le fait que c'est durant les quatre premières années d'exercice des fonctions que l'agent est principalement censé accroître la maîtrise des compétences qu'il doit mobiliser, ainsi que la connaissance de son environnement de travail.

9.2 Application à la fonction publique territoriale

9.2.1 L'appréciation de l'expérience professionnelle par la mise en place de critères

L'absence de définition réglementaire de l'expérience professionnelle permet aux collectivités et établissements publics d'envisager la mise en place de critères propres.

Il conviendra toutefois de veiller à :

- Ne pas dénaturer la notion : ne pas la confondre avec la manière de servir, par exemple.
- Prendre en considération les possibilités de mobilité : l'enrichissement des acquis de l'expérience professionnelle pourra être privilégié en cas de possibilités réduites.
- L'intégrer comme un élément de l'IFSE et non du complément indemnitaire annuel (voir partie suivante).

9.2.2 L'évaluation de l'expérience professionnelle selon un rythme à déterminer

Les nouvelles dispositions réglementaires prévoient, à l'État, un réexamen tous les quatre ans (voir ci-dessus).

Rappel : il appartient à chaque collectivité ou établissement de fixer la périodicité qu'il souhaite en raison :

- Des critères d'appréciation qu'il aura fixés ;
- De la pertinence d'un délai plus court pour certaines fonctions ;
- De la charge financière que pourrait représenter une revalorisation régulière de l'IFSE.



Le réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle entraîne-t-il une revalorisation systématique ?

- ✓ Non. Seul le réexamen au rythme déterminé par la collectivité est obligatoire. La collectivité n'est pas tenue, à la suite de ce réexamen, de revaloriser le montant de l'IFSE si la situation de l'agent ne le justifie pas.

9.3 Les différentes stratégies d'application et les outils proposés par le groupe de travail

Stratégie	Argument
<p>Choix 1 :</p> <p>✓ Examen de l'expérience professionnelle</p>	<p>✗ Pas de valorisation financière dans l'IFSE</p> <p>→ Maîtrise de la masse salariale → Priorité à la reconnaissance des fonctions exercées et de la manière de servir</p>
<p>Choix 2 :</p> <p>✓ Examen de l'expérience professionnelle</p>	<p>✓ Valorisation financière dans l'IFSE (pour une part plus ou moins importante selon la volonté de gestion de la masse salariale)</p> <p>→ Encouragement de la montée en compétences → Compensation des conditions d'avancement de grade quand l'agent ne les remplit pas → Outil de motivation → Variable d'ajustement lors des recrutements (limité en cas de recrutement d'un profil sans expérience professionnelle) → Variable d'ajustement pour régler des situations d'adaptation de la rémunération aux fonctions exercées → Encouragement à la formation → Amélioration de la performance par le développement des compétences → Possibilité d'une évolution salariale (à la marge)</p>
<p>Choix 3 :</p> <p>✓ Examen de l'expérience professionnelle</p>	<p>✓ Valorisation financière annuelle en utilisant certains critères de l'entretien professionnel</p> <p>→ Relève de la façon dont l'agent exploite son expérience professionnelle, dont il se forme et répond aux objectifs fixés lors de l'entretien annuel → Délai annuel plus pertinent que le délai quadriennal → Possibilité de motiver les agents s'investissant sur un projet via la prime d'intéressement collectif</p>
<p>Choix 4 :</p> <p>✗ Pas de prise en compte de l'expérience professionnelle dans le régime indemnitaire</p>	<p>→ Valorisation par la carrière (avancements et promotion) → Adapté aux collectivités de petite taille où la mobilité est faible et l'ancienneté importante</p>
<p>Choix 5 :</p> <p>✗ Pas de prise en compte de l'expérience professionnelle, à la mise en place du nouveau régime indemnitaire</p>	<p>✓ Renvoi à une valorisation éventuellement dans quatre ans</p> <p>→ Simplification de la mise en œuvre → Lisibilité du régime indemnitaire → Priorité aux fonctions exercées et à la manière de servir</p>

9.4 Les différents indicateurs possibles de l'expérience professionnelle

Cette liste est indicative, elle n'est pas limitative et n'a pas de valeur réglementaire.

Ce qui peut être valorisé	Indicateurs d'évaluation
La capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit son ancienneté	Réussite Mobilisation de ses compétences / réussite des objectifs Force de proposition dans un nouveau cadre Diffuse son savoir à autrui
La formation suivie, en distinguant ou non : → Formations liées au poste, au métier → Formations transversales → Formations de préparation d'une mobilité → Formations qualifiantes → Formations non qualifiantes → Formation préparation concours-examen → Formation au-delà des formations obligatoires	Nombre de stages réalisés Nombre de jours de formation réalisés
Le parcours professionnel de l'agent, avant l'arrivée sur son poste → Diversité de son parcours dans le privé et/ou le public, dans tous les secteurs et/ou les collectivités et/ou les postes → Mobilité Prise en compte possible à partir d'un certain poids, sur le plan de la durée et/ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
La connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus...)	Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel
L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences, en fonction : → De l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et/ou → De l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel	Nombre d'années passées dans un poste comparable du point de vue des compétences techniques demandées ou Nombre d'années passées dans le poste ou Nombre de poste occupés en lien avec les compétences techniques demandées Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel Obtention d'un diplôme (en totalité, partiellement) par la VAE

Ce qui peut être valorisé

Indicateurs d'évaluation

Conditions d'acquisition de l'expérience :


- Autonomie
- Variété (missions, tâches, publics...)
- Complexité
- Polyvalence
- Multi compétence
- Transversalité

Différence entre compétences requises et compétences acquises

Appréciation par le responsable hiérarchique en référence aux compétences attendues figurant dans la fiche de poste, au moment de l'entretien professionnel

 Risque de confusion avec l'évaluation de la manière de servir

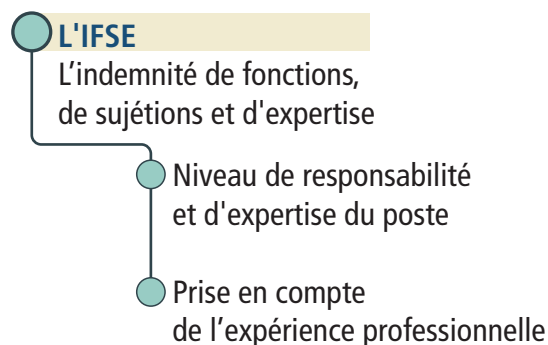
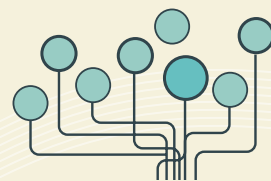
Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un événement exceptionnel

 Difficulté à définir et à évaluer ce qu'est un travail exceptionnel

Conduite de plusieurs projets

Connaissance du poste et des procédures

Tutorat



10.1 Ce que disent les textes pour la fonction publique d'État

En plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel. La rédaction du texte indique que ce versement est possible mais non obligatoire. La circulaire précise d'ailleurs que les modalités de mise en œuvre dans la fonction publique d'État seront fonction de la politique de gestion des ressources humaines et des crédits alloués.

10.1.1 Le montant du CIA

Le montant maximal du CIA est fixé, par arrêté, par groupe de fonctions. Le montant qui peut être versé à l'agent se situe entre 0 et 100 % de ce montant. Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une ou deux fractions. Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

La circulaire préconise que le montant maximal 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

Cette préconisation est valable pour le montant maximal et également à titre individuel.



Rappel concernant le maintien du montant individuel applicable lors de la mise en place du nouveau régime indemnitaire : le montant garanti correspond uniquement au montant de l'IFSE. Le CIA qui serait versé viendrait donc en supplément du montant de régime indemnitaire actuellement versé aux agents (voir page 19).

10.1.2 Les critères de versement

Le complément indemnitaire annuel est versé en prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel.

La circulaire précise que seront appréciés : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service (sachant que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet de service peut être valorisé).

10.2 Application à la fonction publique territoriale

10.2.1 Le montant du CIA

Il convient de s'interroger sur la part du CIA par rapport au plafond global du régime indemnitaire.

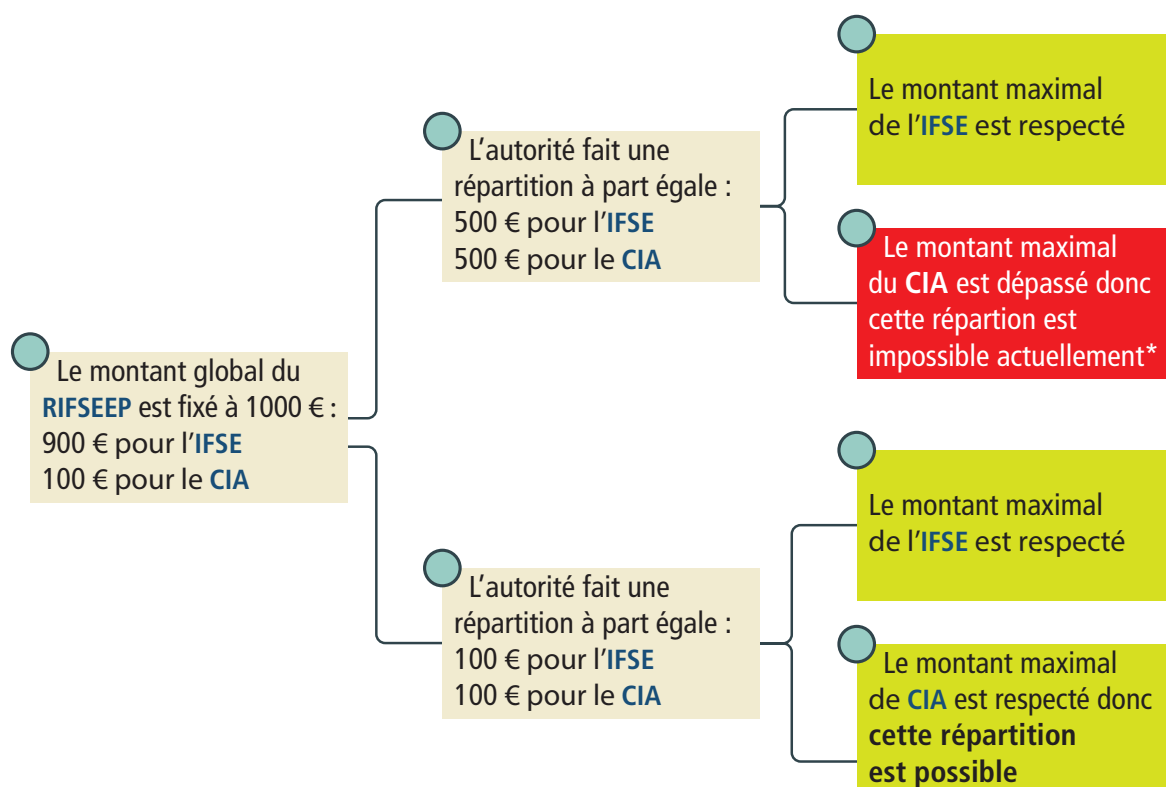
En effet, les pourcentages précisés ci-dessus sont uniquement indiqués dans la circulaire, à destination des fonctionnaires de l'État, qui n'a pas de valeur contraignante pour les collectivités. Il semble donc possible qu'une collectivité puisse décider d'une répartition différente.

Si une répartition différente peut ainsi être envisagée, il convient de savoir si le montant maximum du CIA prévu par arrêté pour le groupe de fonctions de l'agent peut être dépassé, ce qui donnerait davantage de marge de manœuvre à la collectivité.

Le projet de loi relatif à la Déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, répond à ces interrogations en modifiant l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Le premier alinéa dudit article serait ainsi rédigé :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ».

Cela permettrait donc aux collectivités de répartir comme elles le souhaitent chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA), dans la limite d'un plafond global correspondant au total des deux parts pour le groupe de fonctions équivalent dans la fonction publique de l'État. Toutefois, si une telle modification de l'article 88 n'est pas retenue à l'issue du processus législatif en cours, il conviendra de rester prudent. Les précisions de la circulaire semblent indiquer que le but du nouveau régime indemnitaire est de donner un nouvel équilibre entre les fonctions de l'agent et sa manière de servir, en insistant davantage sur la part liée aux fonctions. Si une collectivité venait à appliquer une répartition trop différente de celle prévue à l'État, le juge pourrait considérer qu'elle ne respecte pas la nature du RIFSEEP.



* Cette hypothèse pourra être retenue si la modification de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 exposée ci-dessus est retenue à l'issue du processus législatif.



Ces hypothèses sont à envisager avec précaution, compte tenu de l'esprit du nouveau dispositif indemnitaire qui vise à mettre davantage en avant la part liée aux fonctions

10.2.2 Les critères de versement

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Toutefois, comme précisé dans le décret, il conviendra de juger la manière de servir de l'agent en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales depuis le 1^{er} janvier 2015, et remplace définitivement la notation. Il s'applique à tous les cadres d'emplois et emplois de la fonction publique territoriale.

Le décret instaurant l'entretien professionnel précise les critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, en fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité qu'ils assument :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Les collectivités territoriales peuvent donc utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et moduler le versement du CIA.

Aucune date n'est précisée concernant le lien entre l'entretien professionnel et le versement du CIA. Si la collectivité en a la possibilité, on peut envisager que l'évaluation de l'année N, si elle est faite en octobre ou novembre puisse donner droit au versement du CIA en décembre de la même année. Toutefois, considérant les délais de retour des évaluations, un éventuel recours, les rythmes de paie, etc., il semble tout à fait envisageable de verser le CIA de l'année N sur la base de l'entretien réalisé au cours de l'année N-1.



Rappel concernant la périodicité de versement : en application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par la périodicité de versement prévue dans la fonction publique d'État. Un versement mensuel du CIA pourrait donc être envisagé.

10.3 Les différentes stratégies d'application et outils proposés par le groupe de travail

La collectivité peut opter, au choix, pour le versement du CIA ou pour le non versement.

Le groupe de travail a imaginé les différentes possibilités de variation en cas de versement et les arguments pouvant expliquer telle ou telle stratégie.

Stratégie	Arguments
<p>Utilisation-versement du CIA, immédiat ou différé (après la mise en place de la part fonction)</p> <p>Conditions et variantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> → À condition qu'il représente un montant significatif (de l'ordre de 30 à 50 % de la part fonction) → Avec une modulation en fonction de l'absentéisme, du temps de présence (exemple : départ d'un agent en cours d'année pour mutation) → Revu chaque année → Avec une modulation par exemple de 0 à 100 % → Versé qu'à partir d'un certain niveau de résultat 	<ul style="list-style-type: none"> → Reconnaissance de l'investissement et de l'engagement professionnel, différenciation des agents → Responsabilisation, professionnalisation des évaluateurs → Reconnaissance de l'atteinte des objectifs et du travail accompli, distinction entre des agents occupant le même emploi → Motivation des agents → Marge de manœuvre pour faire progresser le régime indemnitaire si le poste ne change pas (IFSE constante) → Valorisation d'un investissement individuel ou d'un projet de service → Complément de l'entretien professionnel
<p>Pas d'utilisation-versement du CIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Maîtrise de la masse salariale → Ressources insuffisantes (choix budgétaire) → Dans l'hypothèse d'un montant insuffisant : perte de sens pour l'agent, perte de temps pour la DRH et perte de crédibilité pour l'employeur → Évaluation parasitée, faussée, par la prise en compte par l'évaluateur de la situation personnelle de l'agent (sur le plan social) → Trop éloigné de la culture de la collectivité → Décision issue d'une négociation sociale

10.4 Comment faire le lien avec le système d'évaluation de l'entretien professionnel ?

10.4.1 Quels éléments de l'entretien professionnel valoriser par le CIA ?

Voici quelques scénarios, non limitatifs, proposés par le groupe de travail :

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, par exemple :

- 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 inhérentes à l'évaluation des objectifs :

- 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.

10.4.2 À quel moment faire le lien entre les résultats de l'entretien professionnel et la fixation du montant de CIA ?

Il paraît nécessaire de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et celle de l'attribution du régime indemnitaire.

À quel moment peut avoir lieu l'entretien professionnel ?

Cela dépend du choix de la collectivité :

- Le plus souvent au 4^e trimestre (sur le cycle de l'année civile, qui correspond au cycle budgétaire et généralement à celui du plan de formation) ;
- Parfois, pour tout ou partie du personnel, en juin ou septembre (pour se caler sur le cycle de l'année scolaire).

À quel moment déterminer le CIA par rapport à l'entretien ?

Plusieurs options sont possibles :

- À la fin de l'entretien professionnel, le N+1 remplit une fiche de liaison et la transmet au N+2 pour arbitrage et harmonisation ;
- Avec le compte rendu de l'entretien professionnel, le N+1 remplit une fiche de liaison, l'annexe au compte rendu et transmet le tout à son N+2.

Au préalable, une enveloppe financière ou un nombre maximum de point par service peut être déterminée et indiquée au N+1. Ce montant est déterminé au moment de la préparation budgétaire et en particulier du budget consacré à la masse salariale.

À quel moment et en combien de fois peut se faire le versement ?

Là encore plusieurs possibilités :

- En une seule fois, soit en décembre, soit en janvier de l'année suivante ;
- Ou bien en deux fois.

10.4.3 Qui propose, qui décide du montant de CIA à attribuer au regard des résultats de l'entretien professionnel ?

Plusieurs possibilités ont été évoquées par le groupe de travail. Elles sont à adapter à la taille et à la structure d'organisation de la collectivité ou de l'établissement.

1^{re} possibilité :

- Les évaluateurs proposent par exemple un nombre de points en fonction d'une grille ou un pourcentage de l'enveloppe de service prédéterminée.
- Une harmonisation est réalisée au niveau supérieur au N+1, soit au niveau N+2 et ensuite au niveau de la direction générale, soit directement au niveau de la direction générale en association avec la DRH et le N+2, soit au niveau de la direction générale et de la DRH seules, soit directement au niveau de la direction générale.
- La proposition finale revient à la direction générale, elle est présentée à l'élu délégué au personnel.

2nde possibilité :

- Les évaluateurs établissent leurs propositions et les transmettent au service ou au gestionnaire RH.
- Ce dernier synthétise l'ensemble des propositions reçues, identifie les éventuelles incohérences avec le compte rendu de l'entretien professionnel, calcule l'incidence financière des propositions, et transmet les éléments d'aide à la décision à la direction générale.
- La direction générale procède aux harmonisations nécessaires et transmet sa proposition d'attribution du CIA à l'autorité territoriale qui valide et arbitre si nécessaire.

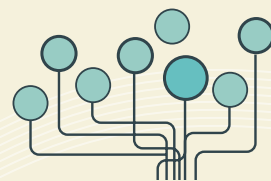
Dans ces deux éventualités, la possibilité peut être donnée par la collectivité aux agents de saisir une instance interne de recours, composée par exemple d'un représentant du personnel de la même catégorie que l'agent demandeur, du directeur général, de la DRH, de l'agent demandeur et de son responsable hiérarchique direct.

Les approches proposées permettent de partager la responsabilité de la décision financière, ce qui contribue à libérer l'évaluateur dans l'exercice de l'évaluation.

10.4.4 Quels outils utiliser ?

- **Le compte rendu de l'entretien professionnel**, et à l'intérieur en particulier la grille d'évaluation de la manière de servir, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.
- Pour faciliter la traduction des résultats figurant au compte rendu, il est possible d'établir **une fiche de liaison** (voir en annexe un exemple de grille utilisée pour le calcul d'une prime de service).
- Elle permet de faire l'interface entre le format des résultats de l'évaluation et la manière de servir (il peut par exemple s'agir d'une croix sur une échelle d'évaluation à quatre niveaux) et le calcul du complément indemnitaire en paie. Ce support facilite la transposition des résultats de l'évaluation en rémunération pour la DRH (voir en annexe un exemple de fiche de cotation utilisée par une collectivité). Elle peut comporter également un critère lié à l'absentéisme complété par la DRH, si la collectivité a décidé de prendre en compte ce facteur pour le calcul du CIA.
- L'attribution du CIA à l'agent se conclut par la prise d'un arrêté individuel d'attribution du CIA auquel peut être joint la copie de la fiche de liaison validée.

Points de vigilance et conditions de réussite



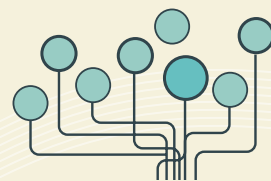
Au vu des principes généraux, du cadre réglementaire et des stratégies d'application évoquées précédemment, il semble utile de revenir, dans le tableau suivant, sur les principales conditions de réussite de la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire fondé sur la fonction et sur la manière d'occuper le poste.

Voici quelques points de vigilance et des idées d'actions pour les prendre en compte.

Points de vigilance	Propositions d'actions
Connaissance du régime indemnitaire existant → Interne : quelle est la pratique actuelle de la collectivité ? → Externe : quel est le cadre juridique et réglementaire en vigueur ?	Avant la sortie de tous les textes à paraître, il est possible de travailler sur l'existant et de définir des stratégies, en prenant soin de rester le plus possible dans l'esprit du nouveau régime indemnitaire. Élaboration de scénarios, par exemple : → Avec ou sans prise en compte de l'expérience professionnelle → Avec ou sans prise en compte de la valeur professionnelle → Répartition entre part fonction (IFSE) et part valeur professionnelle (CIA) Traduction de l'impact de chaque scénario sur la masse salariale et de l'écart avec l'existant (au moins sur les postes et agents d'une filière)
Clarification de la volonté politique : SENS, objectifs et enveloppe budgétaire dédiée au régime indemnitaire	Appropriation de la réforme Définition et formalisation des orientations générales du projet sous forme d'une feuille de route (lettre de cadrage)
Communication et explication auprès des agents	Élaboration et utilisation d'un support de communication : par exemple une lettre interne Rencontres : réunions de service, réunions d'information générale À quel moment et sur quoi ? → Dès la décision de lancement du projet - sur le lancement, la démarche, le calendrier → En cours de route - sur l'avancement du projet → Une fois rendu l'avis du comité technique et votée la délibération du conseil municipal ou syndical → Une fois le régime indemnitaire défini et validé par les élus - sur les objectifs, les groupes de fonction, les critères, le mode de calcul, la procédure de mise en œuvre, etc.
Prise en compte du FACTEUR TEMPS	Inscription de la démarche dans le temps à l'avance et dans une certaine durée, plus ou moins de l'ordre de dix-huit mois selon l'existant et les objectifs du projet Libérer le temps nécessaire pour permettre aux acteurs de s'impliquer dans la démarche

Points de vigilance	Propositions d'actions
Co-construction du dispositif et des outils	<p>Constitution d'un groupe de travail, composé par exemple d'élus, du DGS ou de membres de la direction générale, du responsable RH, de chefs de service, de représentants du personnel</p> <p>Association des chefs de service et des agents sur l'élaboration ou la mise à jour des fiches de poste</p> <p>Fixation d'une date de fin et d'un calendrier de travail</p> <p>Travail sur les outils</p> <p>Consultation des représentants du personnel avant les séances du comité technique</p>
Choix d'un scénario par la direction et l'autorité territoriale	<p>Il est important de définir et de choisir le scénario (objectifs, bénéficiaires, calendrier) avant de passer à la finalisation des outils</p> <p>Pour faciliter la décision il est possible de faire une analyse multicritères</p>
Mise en œuvre administrative	<p>Rédaction d'une note technique et saisine du comité technique sur le dispositif régime indemnitaire</p> <p>Rédaction d'un projet de délibération et décision de l'assemblée délibérante</p> <p>Rédaction des arrêtés</p>
Prise en compte de l'expérience du premier exercice (un an après)	<p>Réalisation d'un bilan</p> <p>Pointage des problèmes éventuels et correction du dispositif</p>

Repères pour la rédaction de la délibération sur l'instauration du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP)



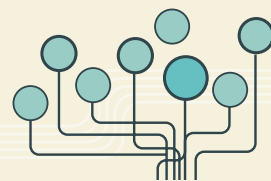
Les éléments indiqués ci-dessous restent généraux et indicatifs car la délibération est à adapter aux spécificités de chaque commune ou établissement. Il y a notamment un choix à faire sur le niveau de détail le plus adapté. Sur les modalités d'attribution, plus les critères seront précis et explicites, plus le système sera transparent et lisible pour les agents.

Rubriques	Indications
Visas	Rappel de l'ensemble des lois et règlements qui encadrent la mise en place ou la modification du régime indemnitaire En début ou en fin de délibération
Préambule	Exposé des motifs expliquant l'origine et le sens de la démarche. → Justification de la création ou modification (pourquoi ?). Exemple : les évolutions réglementaires → Démarche suivie, calendrier et implication des différentes parties prenantes → Objectifs visés par le régime indemnitaire et principes du dispositif
Nature	Composantes du régime indemnitaire : → Part liée à la fonction : indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) avec la prise en compte ou non de l'expérience professionnelle → Part liée à la prise en compte ou non de la valeur professionnelle (CIA)
Bénéficiaires	Approches possibles selon : → Le statut : titulaires, stagiaires, non titulaires → Critères d'ancienneté pour les agents non titulaires → Le type d'emploi : permanent, non permanent → Cas particulier des agents logés
Modalités d'attribution	Présentation des groupes de fonctions : groupes, fonctions, critères utilisés, plafonds appliqués par groupe pour l'IFSE Définition de l'expérience professionnelle utilisée, critères et indicateurs d'évaluation appliqués Le cas échéant, définition des critères d'évaluation utilisés pour l'attribution du CIA Le cas échéant, les modalités de prise en compte du critère d'absentéisme et leur impact sur le montant de régime indemnitaire Le cas échéant, les règles de variation de l'IFSE en fonction de l'expérience professionnelle et du CIA en fonction des résultats de l'évaluation annuelle Périodicité des versements : IFSE par mois, CIA en une ou deux fois par an Rappel de la règle de maintien du montant de régime indemnitaire antérieur
Annexes	Grilles de cotation ou classification et tableaux de répartition des postes au sein de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique



Note

Il est également possible d'introduire un article qui prévoit que la présente délibération abroge les dispositions contraires ou qui n'existent plus, contenues dans la délibération antérieure sur le régime indemnitaire.



Textes de référence

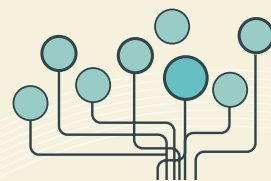
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'État.
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.
- Décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le 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
- Circulaire du 5 décembre 2014 du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du Ministère des finances et des comptes publics, relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- Arrêtés :
 - du 19 mars 2015 pour les corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État ;
 - du 19 mars 2015 pour certains corps d'inspection des administrations de l'État ;
 - du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques des administrations de l'État ;
 - du 20 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État ;
 - du 3 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration ;
 - du 3 juin 2015 pour le corps des assistants de service social des administrations ;
 - du 3 juin 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations ;
 - du 29 juin 2015 pour le corps des administrateurs civils ;
 - du 27 août 2015 pour les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP.

Autres documents

- Guide du cdg69 sur « L'évaluation du personnel dans une perspective de développement des ressources humaines », 4^e édition - 2015

Vos interlocuteurs au cdg69

- service Carrières et expertise statutaire : conseil sur l'application des textes concernant le régime indemnitaire et les thèmes connexes ;
- service Conseil en ressources humaines : assistance sur la conduite d'un projet de mise en place du régime indemnitaire dans votre collectivité.



Annexe 1 :

Exemple d'un tableau de définition des groupes de fonctions et de classification des emplois
(appliqué à une commune de 200 agents)

* classés par ordre décroissant

Groupe de fonctions*	Fonctions / Emplois	Critère 1 Encadrement / coordination...	Critère 2 Technicité/expertise...	Critère 3 Sujétions particulières / exposition
A1	Direction générale (DGS, DGA, Cabinet)			Travail de nuit / travail le week-end / dimanche et jours fériés / grande disponibilité / polyvalence
A2	Direction de pôle, d'axe		Maîtrise d'un logiciel métier	
A3	Chefs de service ou de structure	Management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage	Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique)	Travail en soirée / travail isolé / travail avec public particulier
A4	Chargé de mission	Équipe technique / coordination / référents		
B1	Chef de service ou de structure	Encadrement opérationnel	Habilitations réglementaires, qualifications	Travail horaire imposé ou cadencé / environnement de travail (nuit, intempérie...) / missions spécifiques
B2	Poste de coordinateur			
B3	Poste d'instruction avec expertise, Animation			
C1	Chef d'équipe/gestionnaire comptable, marchés publics..., assistante de direction, agent d'état civil			
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil			

Annexe 2 :

Montants du RIFSEEP pour la FPE

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total
Administrateurs			
G1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
G2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
G3	42 330 €	7 470 €	49 800 €
Attachés / Secrétaires de mairie			
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 €
Conseillers sociaux-éducatifs			
G1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
G2	15 300 €	2 700 €	18 000 €
Rédacteurs / Éducatrices des APS / Animatrices			
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 €
Assistants sociaux éducatifs			
G1	11 970 €	1 630 €	13 600 €
G2	10 560 €	1 440 €	12 000 €
Adjoints administratifs / Agents sociaux / ATSEM / Opérateur des APS / Adjoints d'animation / Adjoints techniques			
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 €

Annexe 3 :

Exemple d'une grille précisant le contenu des critères d'évaluation, suivie d'une fiche de liaison permettant de traduire les résultats obtenus lors de l'entretien professionnel en montant de rémunération indemnitaire. Il s'agit ici d'outils utilisés pour calculer une prime de service mais il est possible de s'inspirer de la méthode pour définir le montant du CIA (utilisé dans une commune de 280 agents).

GRILLE DES SOUS-INDICATEURS D'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS SANS ENCADREMENT (réservée aux évaluateurs – liste non exhaustive) Année 2014

A – CRITERES LIES A L'EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET A LA REALISATION DES OBJECTIFS

- Ponctualité - Respect des horaires
- Suivi des activités
 - ✓ Respect des échéances
 - ✓ Gestion des priorités
 - ✓ Gestion du temps
 - ✓ Utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent
 - ✓ Planification des activités
 - ✓ Anticipation
- Esprit d'initiative
 - ✓ Sens critique sur son activité, l'organisation, le fonctionnement du service
 - ✓ Force de proposition, de solution
 - ✓ Curiosité, envie d'apprendre
 - ✓ Autonomie : dépendance par rapport aux collègues, par rapport au supérieur hiérarchique
 - ✓ Implication personnelle dans la mission
 - ✓ Aptitude à capter les informations, les événements et à les exploiter ou les faire partager
- Esprit d'équipe et disponibilité
 - ✓ Solidarité, entre-aide
 - ✓ Disponibilité par rapport au temps ou par rapport aux autres,
 - ✓ Partage et diffusion de l'information
 - ✓ Sens de la collaboration, de la conciliation,
 - ✓ Sens de l'effort, bonne volonté
- Présentation et attitude convenables
 - ✓ respect des collègues, de la hiérarchie, des usagers
 - ✓ décence de la tenue
 - ✓ problèmes de comportement , sur le temps de travail, liés à :
 - l'alcool
 - le tabac
 - le langage
- Réalisation des objectifs
 - ✓ dépassé
 - ✓ atteint
 - ✓ partiellement atteint
 - ✓ non atteint

- Respect des directives, procédures et règlements intérieurs
 - ✓ procédures internes à chaque service
 - ✓ respect des consignes de sécurité, d'hygiène et autres (fermetures des lumières, fenêtres, ordinateurs...)
 - ✓ port des vêtements de travail
 - ✓ consommation des moyens alloués

- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
 - ✓ adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires...), au développement de nouveaux services aux usagers
 - ✓ capacité à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités, savoir se remettre en question
 - ✓ Capacité à prendre en charge des dossiers nouveaux, à sortir de ses activités habituelles
 - ✓ réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles

- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
 - ✓ polyvalence de l'agent : sur quels types de domaines ?
 - ✓ Spécialisation de l'agent : sur quel type d'activité, niveau de technicité des dossiers traités
 - ✓ capacité à faire face aux difficultés du métier
 - ✓ maîtrise des techniques et des procédés
 - ✓ maîtrise des outils des travail (informatiques, machines, produits, etc...)
 - ✓ analyse et synthèse
 - ✓ qualités d'expression (orale et écrite)
 - ✓ qualités pédagogiques
 - ✓ sens du service et du conseil
 - ✓ maîtrise des situations difficiles

- Qualité du travail
 - ✓ rigueur dans l'exécution des tâches et le respect des échéances
 - ✓ fiabilité des informations fournies
 - ✓ auto-contrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis
 - ✓ rigueur dans le rangement, l'archivage (y compris électronique)
 - ✓ Soins apportés à son outil de travail : matériel, véhicules, locaux..

- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences
 - ✓ aptitude à apprendre et à progresser
 - ✓ capacité à transmettre ses savoirs et à entraîner l'adhésion

C – CRITERES LIES AUX QUALITES RELATIONNELLES AVEC LES USAGERS, LES COLLEGUES ET LA HIERARCHIE

- Sens de la communication
 - ✓ facilité et simplicité d'expression
 - ✓ capacité à rendre compte
 - ✓ courtoisie, attitude avenante, diplomatie
 - ✓ agressivité, servilité, convivialité
 - ✓ patience, écoute et compréhension

- Réserve et discrétion professionnelle

- Tenue des engagements
 - ✓ donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler
 - ✓ donner suite aux demandes du supérieur hiérarchique, fiabilité dans la bonne exécution des consignes

SERVICE :**NOM :****Prénom :**

**GRILLE D'APPRECIATION
DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE
Pour l'attribution de la prime de Service
d'un agent sans encadrement
(Année 2014)**

A – CRITERES LIES A L'EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET A LA REALISATION DES OBJECTIFS

- Ponctualité - Respect des horaires Points .../.
- Suivi des activités Points .../.
- Esprit d'initiative Points .../.
- Esprit d'équipe et disponibilité Points .../.
- Présentation et attitude convenables Points .../.
- Réalisation des objectifs Points .../.

B – CRITERES LIES AUX COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES

- Respect des directives, procédures et règlements intérieurs Points .../.
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service Points .../.
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier Points .../.
- Qualité du travail Points .../.
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences Points .../.

C – CRITERES LIES AUX QUALITES RELATIONNELLES AVEC LES USAGERS, LES COLLEGUES ET LA HIERARCHIE

- Sens de la communication Points ..
- Réserve et discrétion professionnelle Points ..
- Tenue des engagements Points ..

Total de points / 42

..... / 42

Rappel du barème :

Comportement insuffisant
et/ou
Compétences à acquérir



0 point

Comportement à améliorer
et/ou
Compétences à développer



1 point

Comportement satisfaisant
et/ou
Compétences maîtrisée



2 points

Comportement très satisfaisant
et/ou
Expertise de la compétence



3 points

Part de la prime de service :

- 0 à 15 points : 10 %

- 16 à 26 points : 50 %

- 27 à 36 points : 80 %

- 37 à 42 points : 100 %

Date

Date

Signature de l'agent

Signature du Chef de service

Annexe 4 :

Exemples d'outils de calculs financiers pour la comparaison entre les montants de l'ancien régime indemnitaire et ceux du nouveau.

Exemple 1

1^{er} tableau : tableau de cotation des postes pour le calcul de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)

Groupe de fonctions	Fonction (poste)	Grade (de l'agent sur le poste)	Montants planchers	Critères de cotation			Cotation finale	Montant de base	Montant final IFSE (hors exp. pro.)
				Responsabilité-coordination	Technicité	Sujétions			
A1									
A2									
B1									
B2									
...									

2nd tableau : tableau de transcription finale

Groupe de fonctions	Fonction (poste)	Grade (de l'agent sur le poste)	Nom prénom de l'agent	Montant du régime indemnitaire actuel	Montant total IFSE		Montant du complément indemnitaire annuel (CIA)	Montant total du nouveau RI (IFSE + CIA)	Écart entre montant actuel et montant futur
					Montant IFSE (hors exp. pro.)	Montant exp. professionnelle (option)			
A1									
A2									
B1									
B2									
...									

Exemple 2**1^{er} tableau : définition du montant de l'IFSE par groupe de fonction**

Agent	Montant total de RI existant	Quotation du poste occupé (réf. aux groupes de fonctions)	Montant IFSE futur	Montant IFSE à maintenir
		C2		
		C1		
		...		
		...		

2nd tableau : définition du montant du CIA

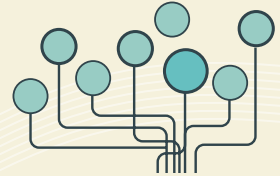
Agent	Montant du complément indemnitaire annuel (CIA)	Rappel du montant IFSE	Montant total du RI (IFSE + CIA)	Rappel du plafond réglementaire
TOTAL				

Exemple 3 :

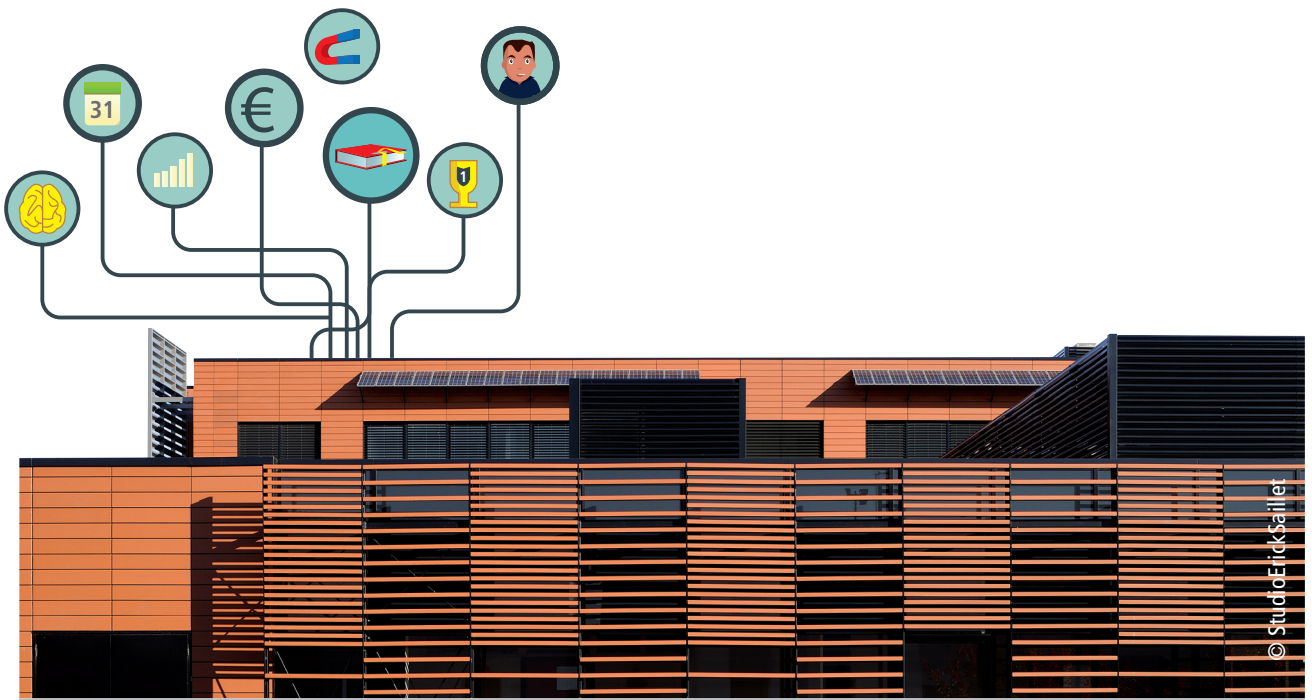
Exemple d'un tableau de synthèse simplifié

Groupe de fonctions	Montant actuel de régime indemnitaire	Fourchette mini	Fourchette maxi	Majoration pour expérience professionnelle	Montant total estimé du nouveau RI	Écart estimé entre RI actuel et RI futur

Notes



A large area of the page is filled with horizontal blue lines, providing a space for taking notes.



Direction de la publication : Catherine DI FOLCO - Décembre 2015 - Conception et réalisation : cdg69