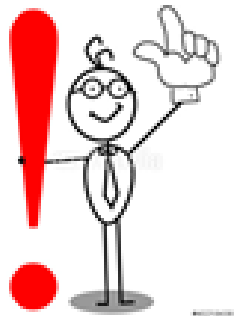


LE R.I.F.S.E.E.P.

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

Le nouveau régime indemnitaire

Le nouveau RI !



- **Présentation du dispositif**
- **Personnel concerné par le R.I.F.S.E.E.P.**
- **Modalités d'attribution du R.I.F.S.E.E.P. :**
 - Procédure de mise en place
 - Composantes du R.I.F.S.E.E.P.
 - Règles d'exclusion et de cumul
- **Accompagnement du CDG et conditions de réussite**

Le R.I.F.S.E.E.P. Présentation du dispositif

- **Objectifs du dispositif :**

- Harmoniser et simplifier le régime indemnitaire = commun à chaque filière (plus souple, cohérent et transparent)
- Valoriser les fonctions et l'expérience (réflexion globale)

- **Application du dispositif :**

- Institué au profit des fonctionnaires de l'Etat
- Principe de parité = transposition à la FPT

👉 La PFR et l'IFRSTS sont abrogées au 31 décembre 2015. Les délibérations les instituant n'ont plus de bases légales, il convient donc de délibérer dans un délai raisonnable (DGCL).

Le R.I.F.S.E.E.P. Personnel concerné par le R.I.F.S.E.E.P.

TITULAIRE



STAGIAIRE



CONTRACTUEL

Si la délibération le prévoit

FILIERES	CADRES D'EMPLOIS	DATES D'EFFETS
Administrative	<i>Administrateur</i>	<i>1^{er} juillet 2015</i>
	Attaché, secrétaire de mairie, rédacteur et adjoint administratif	1^{er} janvier 2016
Animation	Animateur et adjoint d'animation	
Sociale	Conseiller et assistant socio-éducatif, ATSEM et agent social	
Sportive	Educateur et opérateur des APS	
<i>Technique</i>	<i>Ingénieur, ingénieur chef, technicien et adjoint technique</i>	<i>1^{er} janvier 2017</i>
<i>Culturelle</i>	<i>Adjoint du patrimoine</i>	
<i>Médico-sociale</i>	<i>Médecins, infirmier, auxiliaire de soins...</i>	



Pour la FPT maintien ou non du montant cumulé des primes de chaque agent (*principe de libre administration*)

Le R.I.F.S.E.E.P.

Personnel concerné par le R.I.F.S.E.E.P.

Sont exclues du dispositif :

La filière police municipale



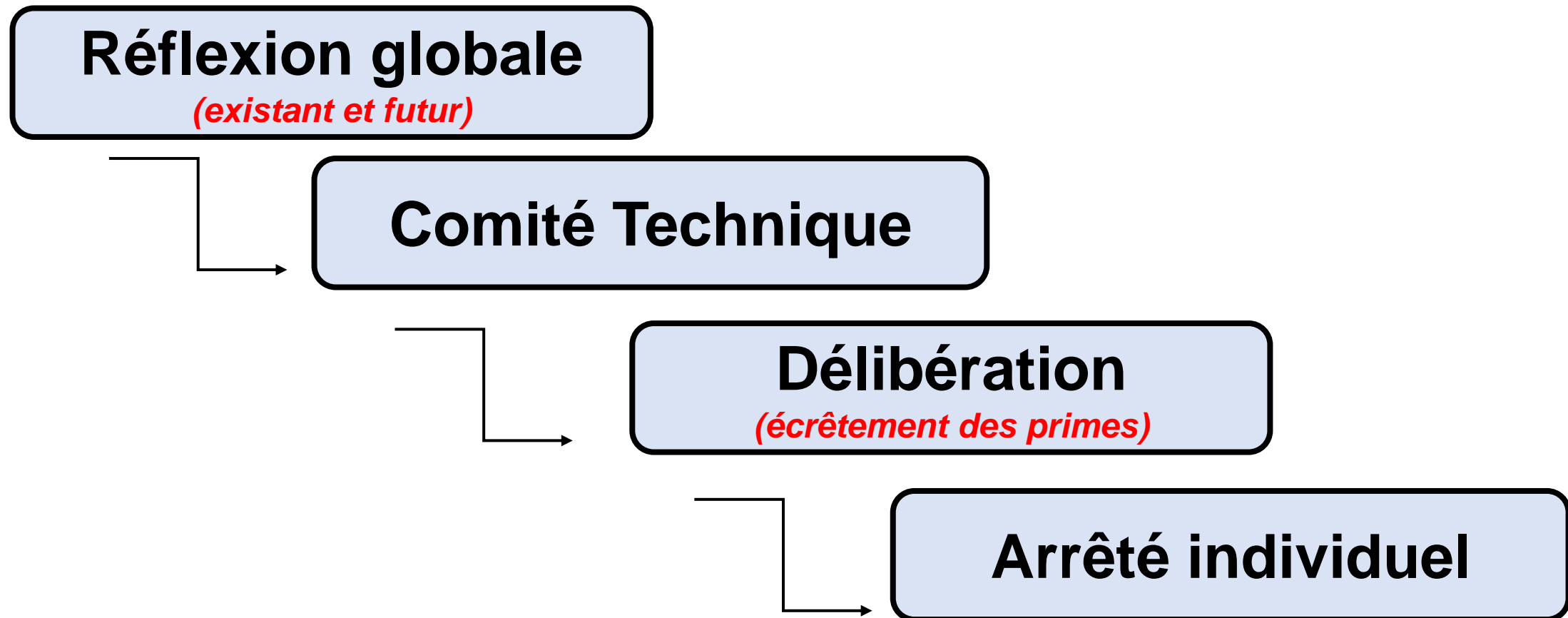
La filière enseignement artistique



© Can Stock Photo - csp13395561

Le R.I.F.S.E.E.P. Procédure de mise en place

L'application nécessite le respect des étapes suivantes :



Le R.I.F.S.E.E.P. Composantes du R.I.F.S.E.E.P

Le R.I.F.S.E.E.P. est constitué de 2 primes :

I.F.S.E.

Indemnité de Fonctions, de Sujétions et
d'Expertise

 **Mensuel (part fixe)**

Exercice des fonctions
Expérience professionnelle



C.I.A.

Complément Indemnitare Annuel

Annuel (part variable)

Engagement professionnel
Manière de servir

 **Pour la FPT les 2 primes sont cumulatives ou non (*libre administration*)**

L'I.F.S.E (part fixe) valorise les fonctions et l'expérience professionnelle :

I.F.S.E.

Indemnité de Fonctions, de Sujétions et
d'Expertise

Définir des groupes de fonctions

**Définir des critères de répartition
des fonctions dans les groupes**

**Définir des critères de modulation
à l'intérieur des groupes**

Le R.I.F.S.E.E.P.

L'I.F.S.E. : les groupes de fonctions

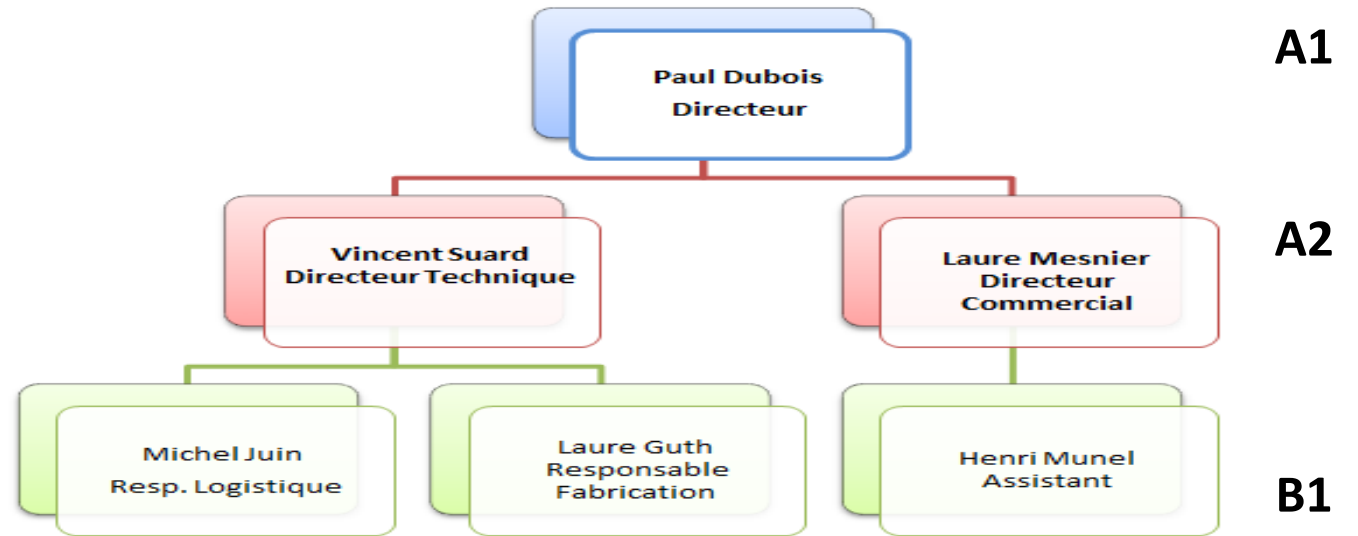
Hiérarchisation des postes :

1/ Par comparaison

OU

2/ Par cotation

avec des indicateurs - points



👉 **Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade mais le poste de l'agent doit correspondre à son grade**

Le R.I.F.S.E.E.P.

L'I.F.S.E. : les groupes de fonctions

Les critères de répartition des fonctions dans chaque groupe :

CRITERES POUR LA FPE	
1	Encadrement, coordination ou conception,
2	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
3	Sujétions particulières et degré d'exposition du poste

 **Pour la FPT, il est possible de fixer des critères propres (*principe de libre administration*)**

Le R.I.F.S.E.E.P.

L'I.F.S.E. : les groupes de fonctions

Exemple de répartition pour la filière administrative :

CATEGORIES	NOMBRE DE GROUPES (max)	POSTES
A	4	Directeur général
		Directeur adjoint
		Chef de pôle
		Chargé de mission
B	3	Chef de service
		Coordinateur, instructeur
		Expert
C	2	Chef d'équipe, gestionnaire, assistant...
		Agent d'exécution

Le R.I.F.S.E.E.P.

L'I.F.S.E. : les groupes de fonctions

Montants plafonds de référence pour l'état :

CAT	GPE	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL
A	A1	36 210	6 390	42 600
	A2	32 130	5 670	37 800
	A3	25 500	4 500	30 000
	A4	20 400	3 600	24 000
B	B1	17 480	2 380	19 860
	B2	16 015	2 185	18 200
	B3	11 970	1 995	16 645
C	C1	11 340	1 260	12 600
	C2	10 800	1 200	12 000

Le R.I.F.S.E.E.P. L'I.F.S.E. : les cas de réexamen

Le montant de l'I.F.S.E. attribué doit être réexaminé (~~=~~ de revalorisé)

**Changement
de fonctions**

**Evaluation
annuelle**

**Changement
de grade**

👉 Au moins tous les 4 ans en cas d'absence de changement de fonction, au vu de l'expérience acquise de l'agent

Le C.I.A. (part variable) : engagement prof. et manière de servir : C.R.E.P.

C.I.A.

Complément Indemnitare Annuel

Définir des critères de valorisation

Définir des montants maximum

Le C.I.A. (part variable) : engagement prof. et manière de servir : C.R.E.P.



CATEGORIES	MONTANTS MAX pour la FPE
A	15% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P.
B	12% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P.
C	10% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P.

👉 **L'attribution individuelle (arrêté) est comprise entre 0 et 100% du plafond maximal fixé**

Le R.I.F.S.E.E.P. Règles d'exclusion et de cumul

**Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes ou indemnités de même nature.
Les indemnités suivantes seront donc intégrées au RIFSEEP**

IAT, IEM, PFR, IFTS,
prime info...

R.I.F.S.E.E.P.

Le RIFSEEP est cumulable avec les autres primes et indemnités

Travail de nuit,
intéressement
collectif



R.I.F.S.E.E.P.

Accompagnement du CDG

- Guide simple
- Formulaire de saisine du C.T.
- Délibération type
- Grille de liaison (C.R.E.P. / C.I.A.)
- Arrêtés I.F.S.E. et C.I.A.



Points de vigilance

- Etat des lieux
- Définir une politique (budget)
- Planifier la mise en place
- Informer les agents
- Adapter les outils

**L'équipe du service carrières du
CDG 82 se tient à votre
disposition**

Merci pour votre attention