MAJ : 15/12/2021

**PROPOSITION RIFSEEP**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupe**  **Cat A** | **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (chef de service)** | **Critère 1 :** | **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** | **Critère 2 :** | **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** | **Critère 3 :** | **Observations** |
| Groupe A1  Direction | * Pilotage de la structure / Responsabilité de coordination, de projet ou d’opération |  | * Connaissances Finances / RH / administratif   + Connaissances de niveau élémentaire à expert |  | * Responsabilités financières / risques financiers et contentieux * Relations externes/internes (avec les élus / les partenaires) * Disponibilité / déplacements fréquents / contraintes horaires |  |  |
| Groupe A 2  Cadre avec encadrement -  Chef de service | * Responsabilité d’encadrement direct   + 3 personnes * Gestion des plannings et faire respecter les consignes en gestion du temps / Gestion des conflits au sein de son pôle / Evaluations * Pilotage de dossiers * Savoir se positionner en qualité de cadre (faire respecter les consignes de la direction et des élus) |  | * Connaissances de niveau élémentaire à expert * Initiative / force de proposition * Influence et motivation d’autrui * Implication et intérêt pour son poste, sa collectivité et plus généralement culture territoriale |  | * Niveau de confidentialité * Relations externes |  |  |
| Groupe A 3  Cadre sans encadrement |  |  | * Connaissances de niveau élémentaire à expert * Niveau de qualification requis |  | * Niveau de confidentialité * Responsabilité pour la sécurité d’autrui * Relations externes * Disponibilité / contraintes horaires / déplacements fréquents |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupe**  **Cat B** | **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (chef de service)** | **Critère 1 :** | **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** | **Critère 2 :** | **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** | **Critère 3 :** | **Observations** |
| Groupe B 1  Cadre intermédiaire avec encadrement | * Responsabilité d’encadrement direct   + 3 personnes * Gestion des plannings et faire respecter les consignes en gestion du temps / Gestion des conflits au sein de son pôle / Evaluations * Pilotage de dossiers   Savoir se positionner en qualité de cadre (faire respecter les consignes de la direction et des élus) |  | * Connaissances de niveau élémentaire à expert * Initiative / force de proposition * Autonomie * Implication et intérêt pour son poste, sa collectivité et plus généralement culture territoriale * Capacité à rendre des comptes à son supérieur hiérarchique * Niveau de qualification requis |  | * Niveau de confidentialité * Responsabilité pour la sécurité d’autrui * Disponibilité / contraintes horaires / déplacements * Relations externes |  |  |
| Groupe B2  Cadre intermédiaire sans encadrement |  |  | * Connaissances de niveau élémentaire à expert * Initiative / force de proposition * Autonomie * Implication et intérêt pour son poste, sa collectivité et plus généralement culture territoriale * Capacité à rendre des comptes à son supérieur hiérarchique |  | * Niveau de confidentialité * Relations externes |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupe**  **Cat C** | **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (chef de service)** | **Critère 1 :** | **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** | **Critère 2 :** | **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** | **Critère 3 :** | **Observations** |
| Groupe C 1  Agent administratif / technique |  |  | * Connaissances de niveau élémentaire à expert * Autonomie * Capacité à rendre des comptes à son supérieur hiérarchique * Capacité d’adaptation au changement * Volontaire pour la formation (à compter du 4ème jour) |  | * Niveau de confidentialité * Disponibilité * Polyvalence * Relations externes |  |  |

**GROUPE A 1**

**Direction**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CRITERES** |  | **Indicateurs** | **Pas concerné** | **Maitrise de base**  **10 points** | **Maitrise intermédiaire**  **20 points** | **Maitrise experte**  **30 points** | **Montant** |
| **CRITERE 1**  **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (chef de service)** | CRITERE 1 : ENCADREMENT :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Pilotage de la structure / Responsabilité de coordination, de projet ou d’opération |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 2**  **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** | CRITERE 2 : TECHNICITE :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Connaissances Finances / RH / administratif   + Connaissances de niveau élémentaire à expert |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 3**  **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** | CRITERE 3 : SUJETIONS :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Responsabilités financières / risques financiers et contentieux * Relations externes/internes (avec les élus / les partenaires) * Disponibilité / déplacements fréquents / contraintes horaires |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **TOTAL**  **Par mois** |  |

**GROUPE A 2**

**Cadre avec encadrement -**

**Chef de service**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CRITERES** |  | **Indicateurs** | **Pas concerné** | **Maitrise de base**  **10 points** | **Maitrise intermédiaire**  **20 points** | **Maitrise experte**  **30 points** | **Montant** |
| **CRITERE 1**  **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (chef de service)** | CRITERE 1 : ENCADREMENT :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Responsabilité d’encadrement direct   + 3 personnes * Gestion des plannings et faire respecter les consignes en gestion du temps / Gestion des conflits au sein de son pôle / Evaluations * Pilotage de dossiers * Savoir se positionner en qualité de cadre (faire respecter les consignes de la direction et des élus) |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 2**  **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** | CRITERE 2 : TECHNICITE :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Connaissances de niveau élémentaire à expert * Initiative / force de proposition * Influence et motivation d’autrui * Implication et intérêt pour son poste, sa collectivité et plus généralement culture territoriale |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 3**  **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** | CRITERE 3 : SUJETIONS :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Niveau de confidentialité * Responsabilité pour la sécurité d’autrui * Relations externes |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **TOTAL**  **Par mois** |  |

**GROUPE A 3**

**Cadre sans encadrement**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CRITERES** |  | **Indicateurs** | **Pas concerné** | **Maitrise de base**  **10 points** | **Maitrise intermédiaire**  **20 points** | **Maitrise experte**  **30 points** | **Montant** |
| **CRITERE 1**  **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (chef de service)** | CRITERE 1 : ENCADREMENT :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - |  |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 2**  **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** | CRITERE 2 : TECHNICITE :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Connaissances de niveau élémentaire à expert * Niveau de qualification requis |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 3**  **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** | CRITERE 3 : SUJETIONS :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Niveau de confidentialité * Responsabilité pour la sécurité d’autrui * Relations externes * Disponibilité / contraintes horaires / déplacements fréquents |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **TOTAL**  **Par mois** |  |

**GROUPE B 1**

**Cadre intermédiaire – Avec encadrement**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CRITERES** |  | **Indicateurs** | **Pas concerné** | **Maitrise de base**  **10 points** | **Maitrise intermédiaire**  **20 points** | **Maitrise experte**  **30 points** | **Montant** |
| **CRITERE 1**  **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (chef de service)** | CRITERE 1 : ENCADREMENT :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Responsabilité d’encadrement direct   + 3 personnes * Gestion des plannings et faire respecter les consignes en gestion du temps / Gestion des conflits au sein de son pôle / Evaluations * Pilotage de dossiers   Savoir se positionner en qualité de cadre (faire respecter les consignes de la direction et des élus) |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 2**  **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** | CRITERE 2 : TECHNICITE :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Connaissances de niveau élémentaire à expert * Initiative / force de proposition * Autonomie * Implication et intérêt pour son poste, sa collectivité et plus généralement culture territoriale * Capacité à rendre des comptes à son supérieur hiérarchique * Niveau de qualification requis |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 3**  **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** | CRITERE 3 : SUJETIONS :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Niveau de confidentialité * Responsabilité pour la sécurité d’autrui * Disponibilité / contraintes horaires / déplacements * Relations externes |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **TOTAL**  **Par mois** |  |

**GROUPE B 2**

**Cadre intermédiaire sans encadrement**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CRITERES** |  | **Indicateurs** | **Pas concerné** | **Maitrise de base**  **10 points** | **Maitrise intermédiaire**  **20 points** | **Maitrise experte**  **30 points** | **Montant** |
| **CRITERE 1**  **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (chef de service)** | CRITERE 1 : ENCADREMENT :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - |  |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 2**  **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** | CRITERE 2 : TECHNICITE :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Connaissances de niveau élémentaire à expert * Initiative / force de proposition * Autonomie * Implication et intérêt pour son poste, sa collectivité et plus généralement culture territoriale * Capacité à rendre des comptes à son supérieur hiérarchique |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 3**  **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** | CRITERE 3 : SUJETIONS :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Niveau de confidentialité * Relations externes |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **TOTAL**  **Par mois** |  |

**Groupe C 1**

**Agent administratif / technique**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CRITERES** |  | **Indicateurs** | **Pas concerné** | **Maitrise de base**  **10 points** | **Maitrise intermédiaire**  **20 points** | **Maitrise experte**  **30 points** | **Montant** |
| **CRITERE 1**  **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (chef de service)** | CRITERE 1 : ENCADREMENT :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - |  |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 2**  **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** | CRITERE 2 : TECHNICITE :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Connaissances de niveau élémentaire à expert * Autonomie * Capacité à rendre des comptes à son supérieur hiérarchique * Capacité d’adaptation au changement * Volontaire pour la formation (à compter du 4ème jour) |  |  |  |  |  |
| **CRITERE 3**  **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** | CRITERE 3 : SUJETIONS :  Niveau 1 : maitrise de base = 10 points -  Niveau 2 : maitrise intermédiaire = 20 points -  Niveau 3 : maitrise experte = 30 points - | * Niveau de confidentialité * Disponibilité * Polyvalence * Relations externes |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **TOTAL**  **Par mois** |  |

**CIA – COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL**

Le montant accordé du CIA est en corrélation avec le compte-rendu de l’entretien professionnel

Exemple :

Le CIA est un pourcentage du montant réel de l’IFSE versé à l’agent pour l’exercice N. Le montant du CIA sera versé en un seul versement en janvier ou février de l’année N+1.

Les pourcentages retenus sont :

Très satisfaisant : 5 % ou forfait

Satisfaisant : 3 % ou forfait

Suffisant : 0 %

Insatisfaisant : 0 %

**MODALITES D’ATTRIBUTION DU RIFSEEP**

**1 / BENEFICIAIRES :**

* Fonctionnaires stagiaires et titulaires
* Contractuels sur un emploi permanent d’une durée supérieure à 1 an (exemple)

Sont exclus :

* Les contrats de droit privé (CUI-CAE)
* Contractuels – remplacement sur maladie ou accroissement de la charge de travail ou emploi saisonnier

**II / PERIODICITE DES VERSEMENTS**

IFSE : versement mensuel (12 versements par an)

CIA : versement annuel (1 versement par an) à l’issue des entretiens professionnels – soit en janvier ou février de l’année N+1

**III / CONDITIONS DE REEXAMEN**

L’article 3 du décret n° 2014-513 prévoit que le montant de l’IFSE fera l’objet d’un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d’encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions)

- en cas de changement de grade suite à une promotion.

- en l’absence de changement de fonctions et au vu de l’expérience acquise par l’agent.

Tous les 4 ans, le dispositif fera l’objet d’un réexamen global (montants généraux et indicateurs)

**IV / PRISE EN COMPTE DE L’ABSENTEISME**

(Règles de modulation du régime indemnitaire compte tenu des absences, notamment suite à congés pour inaptitude physique, étant de jurisprudence constate qu’en l’absence de dispositions législatives et réglementaires prévoyant son maintien, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire durant sa période de congés pour indisponibilité physique).

Ainsi, afin de ne pas instituer de régime plus favorable qu’aux agents de l’Etat, conformément au principe de parité, il pourrait ainsi être fait référence aux dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

Congé annuel : Maintien

Congé maternité/paternité : Maintien

Accident de service – Maladie professionnelle : Maintien

Congé maladie ordinaire : Suit le sort du traitement (3 mois PT – 9 mois DT)

Congé longue maladie : Suppression

Congé longue durée : Suppression

Temps partiel thérapeutique : Proratisé en fonction de la quotité du temps de travail (décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021)

Le montant du RIFSEEP (IFSE et CIA) est proratisé en fonction du temps de travail.

**V / DATE DE MISE EN APPLICATION : xxxx**