

## FICHE N°1

### ↳ Quelle démarche envisager pour la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire ?

La mise en œuvre du RIFSEEP nécessite de réfléchir à la méthodologie de mise en œuvre. Suivant la taille de la collectivité, une démarche plus ou moins construite sera mise en œuvre (mode projet), certaines étapes de la démarche ayant un caractère règlementaire incontournable.

Les étapes de la démarche pour la mise en œuvre du RIFSEEP pourront être les suivantes :

ETAPES	VOS OUTILS
<b>Lancement</b>	
<input type="checkbox"/> Décision politique d'engager le chantier « régime indemnitaire »	
<input type="checkbox"/> Cadrage politique : fixation des objectifs et du cadre financier pour le futur régime indemnitaire	Fiche n°2
<input type="checkbox"/> Création d'un comité de pilotage : élus, direction générale, DRH	
<input type="checkbox"/> Désignation d'un pilote du projet	
<input type="checkbox"/> Information du personnel et de ses représentants du lancement de la démarche	
<b>Diagnostic de l'existant</b>	
<input type="checkbox"/> Étude juridique des textes qui encadrent la mise en place d'un régime indemnitaire	
<input type="checkbox"/> Recueil des délibérations en vigueur dans la collectivité	
<input type="checkbox"/> Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et avantages non obligatoire en vigueur : régime indemnitaire, participations de l'employeur à l'action sociale, à la protection sociale	Fiche n°3
<b>Élaboration ou mise à jour des outils d'organisation et de management</b>	
<input type="checkbox"/> Tableau des effectifs (ou des emplois)	
<input type="checkbox"/> Organigramme détaillé, nominatif	
<input type="checkbox"/> Fiches de poste	
<input type="checkbox"/> Dispositif et support de l'entretien professionnel	
<b>Détermination du système d'attribution du RI selon les choix et les objectifs retenus</b>	
<input type="checkbox"/> Pour l'IFSE :	
- Détermination du nombre de groupes de fonctions et de leur montant maximum	Fiche n°4
- Détermination de montants minimums ou non	
- Classement des postes par groupe de fonctions	
- Détermination des indicateurs de prise en compte de l'expérience professionnelle pour la fixation du montant individuel et sa réévaluation, avec ou sans changement de fonction, de grade, ...	Fiche n°5
- Détermination de la périodicité de versement (mensuel?)	Fiche n°8
<input type="checkbox"/> Pour le CIA :	
- Détermination des plafonds	
- Détermination des critères d'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir pour la fixation du montant individuel	Fiche n°7
- Détermination de la périodicité de versement (annuel?)	Fiche n°8
<input type="checkbox"/> Restitution des propositions au comité de pilotage	
<input type="checkbox"/> Validation finale des élus	
<b>Mise en œuvre du nouveau RI</b>	
<input type="checkbox"/> Préparation de la présentation au CT avec les représentants du personnel	
<input checked="" type="checkbox"/> Présentation du projet au CT	Formulaire de saisine
<input checked="" type="checkbox"/> Délibération de l'assemblée délibérante sur le régime indemnitaire	Modèle de délibération
<input type="checkbox"/> Information du personnel	
<input checked="" type="checkbox"/> Prise des arrêtés individuels par l'autorité territoriale (maintien individuel)	Modèle d'arrêté Fiche n°9
<b>Autres étapes à prévoir dans la démarche</b>	

## FICHE N°2

### ↳ Quels objectifs d'un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle ?

Le régime indemnitaire constitue un outil au service d'OBJECTIFS.

La mise en œuvre du RIFSEEP est une opportunité de refonder la politique managériale et salariale de la collectivité.

Cette mise en œuvre nécessite de réfléchir préalablement aux objectifs poursuivis afin que le nouveau régime indemnitaire réponde au mieux à la politique de ressources humaines conduite par la collectivité.

Cette fiche est destinée à vous aider dans cette réflexion préalable.

#### 1. Qu'est-ce qui motive la refonte de votre régime indemnitaire ?

##### Que souhaitez-vous favoriser dans la rémunération des agents ?

- le régime indemnitaire ou l'évolution de la rémunération en fonction de l'ancienneté et de la carrière
- les autres éléments de rémunération (participations action sociale ou protection sociale,...)
- l'équité de rémunération
- Autre : .....

##### Que souhaitez-vous que ce régime indemnitaire favorise ?

- le renforcement de l'attractivité pour le recrutement
- la motivation et la diminution de l'absentéisme
- la fidélisation des agents dont le travail donne satisfaction
- la simplification du système, tant pour les agents, l'encadrement, les gestionnaires que pour les élus
- l'amélioration de la rémunération des bas salaires
- le renforcement de l'individualisation de la rémunération
- le renforcement de la modulation de la rémunération
- l'évolution des modes de management
- la garantie d'un certain niveau de pouvoir d'achat, dans un objectif social et de facilitation du recrutement
- autre : .....

##### Que souhaitez vous valorisez dans le cadre de ce régime indemnitaire ?

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (part fonction de l'IFSE)
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (part fonction de l'IFSE)
- les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (part fonction de l'IFSE)
- l'expérience professionnelle acquise par l'agent (mise en place de la modulation de l'IFSE en fonction de expérience professionnelle requise)
- l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA)

#### 2. Quels seraient les éventuels points de blocage de cette démarche ?

Y-a-t-il des contraintes et quelles sont-elles (humaines, financières...) ?

#### 3. Sur le plan financier :

Quelle est l'enveloppe budgétaire actuelle ?

Combien cela représente dans le budget en pourcentage ?

##### Quel est l'objectif financier recherché ?

- diminution de l'enveloppe
- à enveloppe constante
- augmentation de l'enveloppe

#### 4. Concernant les bénéficiaires :

**Est-ce que tous les grades et tous les agents sont concernés par la refonte du régime indemnitaire ?**

**Qui sera bénéficiaire du régime indemnitaire ?**

- les contractuels sur emploi non permanent
- les contractuels sur emploi permanent

**Souhaitez-vous ajouter une condition d'ancienneté :**

- pour les contractuels ayant plus de 6 mois d'ancienneté ?
- pour les contractuels ayant plus d'un an d'ancienneté ?

**5. Est-ce que la structure publique territoriale est dotée :**

- de fiches de poste (nécessaire pour la mise en place de l'IFSE) ?
- d'un organigramme (nécessaire pour la mise en place de l'IFSE) ?
- des critères pour évaluer l'entretien professionnel annuel (nécessaire pour la mise en place du CIA) ?

**6. Au moment de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire souhaitez-vous :**

- un maintien des montants individuels actuellement perçus par les agents (mise en œuvre de la clause de maintien des montants individuels requise)?
- une modification à la hausse ou à la baisse des montants individuels en fonction des règles nouvellement fixées ?

### FICHE N°3

#### ↳ Quel sont les éléments de rémunération et avantages en vigueur au sein de la collectivité ?

Régime indemnitaire versé au titre de l'article article 88 de la loi n°84-53

Cadre d'emploi	Intitulé de la prime	Texte de référence	Montant de base annuel	Montant minimum	Montant maximum	Critères d'attribution	Cumulable avec le RIFSEEP ? (oui/non)

Régime indemnitaire versé au titre de l'article 111 de la loi n°84-53, cumulable avec le RIFSEEP (Avantages acquis : 13<sup>ème</sup> mois, prime de fin d'année...)

Cadre d'emploi	Intitulé de la prime	Montant de base annuel	Montant minimum	Montant maximum	Critères d'attribution

Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

NOM	Prénom	Fonctions exercées	Intitulé de la NBI versée(s)	Nombre de points d'indice

**Autres avantages en vigueur (participation de l'employeur à la complémentaire santé, prévoyance, ...)**

Nature de l'avantage	Montant de base annuel	Montant minimum	Montant maximum	Critères d'attribution

**Montants individuels de régime indemnitaire**

NOM	Prénom	Fonctions	Intitulé de la (des) prime(s) versée(s)	Montant annuel total à temps complet

## FICHE N° 4

### ↳ Quelle méthode de répartition des postes par groupes de fonction pour la mise en œuvre de l'IFSE et du CIA ?

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.

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).

La collectivité pourra par exemple choisir entre :

#### La hiérarchisation des postes par comparaison

1. Etablir des niveaux à partir d'un nombre limité d'indicateurs, issus des trois types de critères fixés dans le décret du 20 mai 2014.

2. Passer chaque poste au crible des indicateurs et les affecter par comparaison entre postes, à un niveau.

3. Vérifier la cohérence entre les niveaux hiérarchiques et les services : le travail sera considéré comme abouti lorsqu'au vu des indicateurs retenus, il pourra être vérifié 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

#### La cotation des postes

1. Décliner les 3 critères règlementaires en indicateurs objectivables, quantifiables et donc mesurables, chacun étant pondéré et bénéficiant in fine d'un résultat exprimé en nombre de points.

2. Se doter de la fiche de poste de chaque agent complétée au maximum avec toutes les activités de la fonction mais également les informations relatives à la pratique d'un logiciel métier, la tenue de régie, des déplacements fréquents, le travail de nuit ou le week end etc. Si nécessaire interroger le responsable de l'agent afin de s'assurer de la réalité de la fiche de poste ou pour compléter les informations.

3. Coter poste par poste. Chaque poste totalisera ainsi un nombre de points.

Critère	Encadrement															Projets / Activités										Tec		
	Indicateurs (n°)	Type de collaborateurs encadrés					Niveau d'encadrement					Organisation du travail des agents gestion des plannings		Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat		Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)				Délégation de signature		Conduite de projet		Préparation et/ou animation de réunion			Consentis	
		Echelle d'évaluation (Nbre de points)	Cadres dirigeants	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun	Stratégique	Intermédiaire	De proximité	Coordination	Sans	Oui	Non	Oui	Non	Déterminant	Fort	Médiocre	Faible	Oui	Non	Oui	Non	Oui		Non	Oui
Fonction																												
AGENT ADMINISTRATIF	19	0				0					0	0	0	0	0				1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENT POLYVALENT DES ESPACES	23	0				0					0	0	0	1	0				1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGENT D'ANIMATION	30	0				0					0	0	0	0				2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COORDINATRICE ENFANCE JEUNE	45	0			1	1	0				1	1	0	0				2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
ATSEM	27	0				0					0	0	0	0				2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLE TECHNIQUE	60	0			1	1	0				3	0	0	0			3	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Directeur général des services	62	0	1	1	1	1	4					0	0	0	4				1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	0	0																										
	0	0																										

4. Positionner ensuite chaque fonction dans chaque groupe en évaluant la fourchette de points concernée. S'assurer que des agents sur la même fonction comptabilisent le même nombre de points. Il peut s'avérer nécessaire d'harmoniser l'échelle de cotation.

Rq : Il est possible qu'un agent cumule un nombre de points plus important que le maximum de son groupe de fonction. Ce peut être le cas par exemple pour un agent de catégorie C, directeur d'un pôle, situation non respectueuse du statut. Nous rappelons que l'agent est tenu d'exercer des fonctions prévues par les statuts particuliers du grade.

De ce fait, l'agent directeur de pôle de catégorie C, fera partie du groupe de fonction C1 en conservant son nombre de points, et percevra le montant maximum du groupe C1.

Dans le cas où un agent perçoit un montant de régime indemnitaire lié à la fonction plus important que la part fonction de son groupe (par exemple, le montant maximum du groupe C1 est 200€, l'agent perçoit 500€), la différence (300€) pourrait être perçue au titre de l'expérience professionnelle, à condition que cela soit clairement justifié par le niveau d'expérience de l'agent.

Le tableau de critères ci-après est basé sur les travaux réalisés par le CDG 67. Un fichier excel reprenant la liste des critères avec un outil de cotation et de simulation financière est à votre disposition sur le site internet. Les 3 critères réglementaires ont été déclinés en indicateurs. Ils doivent être adaptés par chaque collectivité à ses propres objectifs de rétribution du travail réalisé, à son organisation et sa culture interne.

Accéder au [fichier excel de cotation des postes](#)

## Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
<b>Encadrement</b>	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation	Directeur général des services	5
			Directeur	4
			Chef de service	3
			Chef d'équipe	2
			Agents d'exécution	1
	Nombre de collaborateurs (encadrés directement)	Agents directement sous sa responsabilité	21 et plus	4
			11 à 20	3
			6 à 10	2
			1 à 5	1
			0	0
	Type de collaborateurs encadrés		Cadres dirigeants	1
			Cadres intermédiaires	1
			Cadres de proximité	1
			Agents d'exécution	1
			Aucun	0
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	Stratégique	4
Intermédiaire			3	
De proximité			2	
Coordination			1	
Sans			0	
<b>Activités</b>	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Déterminant	4
			Fort	3
			Modéré	2
			Faible	1
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ?	Oui	1
			Non	0
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Influence du poste sur les résultats de son collectif de travail	Déterminant	3
			Partagé	2
			Faible	1



## Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Technicité	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Arbitrage/ décision	5
			Conseil/ interprétation	3
			Exécution	1
	Champ d'application / polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	Polymétier/polysectoriel	4
			Monométier/monosectoriel	1
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser <u>régulièrement</u> de <u>manière confirmée</u> un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.	Oui	1
Non			0	
Qualification	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	I (bac + 5 et plus)	5
			II (bac + 3 ou 4)	4
			III (bac + 2)	3
			IV (bac ou équivalent)	2
			V (CAP ou BEP)	1
	Habilitation / certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)	Oui	1
Non			0	
Expertise	Influence/motivation d'autrui	Niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure	Forte	3
			Faible	2
	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)	Expertise	4
			Maîtrise	1
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)	Oui	1
			Non	0
Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	Large	5	
		Encadrée	3	
		Restreinte	1	

### Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)	Elus	1
		Administrés	1
		Partenaires extérieurs	1
		Agents	1
		Partenaires extérieurs	1
Contact avec public difficile		Oui	3
		Non	0
Impact sur l'image de la structure publique territoriale	Impact du poste sur l'image de la structure publique territoriale (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	Immédiat	3
		Différé	1
Risque d'agression physique		Fréquent	5
		Ponctuel	3
		Rare	1
Risque d'agression verbale		Fréquent	3
		Ponctuel	2
		Rare	1
Exposition aux risques de contagion(s)		Fréquent	5
		Ponctuel	3
		Rare	1
Risque de blessure		Très grave	10
		Grave	3
		Légère	1
Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	Fréquente	5
		Ponctuelle	3
		Rare	1
		Sans	0
Variabilité des horaires		Fréquente	7
		Ponctuelle	3
		Rare	1
		Sans objet	0
Horaires décalés		Régulier	5
		Ponctuel	2
		Non concerné	0
Contraintes météorologiques		Fortes	3
		Faibles	1

		Sans objet	0
Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	Oui	2
		Non	0
Liberté pose congés	Il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire paie, ATSEM, policier municipal lors de manifestations municipales)	Imposée	2
		Restreinte	1
		Encadrée	0
Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...	Récurrente	2
		Ponctuelle	1
		Rare	0
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé	3
		Modéré	2
		Faible	1
		Sans objet	0
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé	3
		Modéré	2
		Faible	1
Zone d'affectation	Eloignement géographique, zone urbaine sensible, difficultés d'accès	Sensible	3
		Avec contrainte	1
		Sans contrainte particulière	0
Sujétions horaires (dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime)	Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/la nuit	Oui	1
		Non	0
Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)	Indispensable	3
		Nécessaire	2
		Encouragée	1

### Critère facultatif : Valorisation contextuelle

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Gestion de projet	Contribution sur un exercice à la gestion de projets	Chef projet	3
		Membre équipe projet	2
		Contributeur ponctuel	1
Tutorat	Des contrats aidés.... À ne pas confondre avec la NBI de maître d'apprentissage	Oui	1
		Non	0
Réfèrent formateur	Impact du poste sur l'image de la structure publique territoriale (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	Oui	1
		Non	0

## FICHE N° 5

### ↳ Quels critères d'appréciation de l'expérience professionnelle pour la fixation du montant de l'IFSE ?

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- 1° En cas de changement de fonctions ;
- 2° A une périodicité à définir, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- 3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'expérience professionnelle est donc prise en compte dans l'attribution de l'I.F.S.E.

Elle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

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

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par prise en compte de l'expérience professionnelle prévue dans la Fonction Publique d'Etat.

L'expérience professionnelle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'I.F.S.E. 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,
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Faute de définition réglementaire de l'expérience professionnelle, il appartient à chaque collectivité de préciser les indicateurs qu'elle entend retenir pour tenir compte de l'expérience professionnelle de chaque agent.

La cotation de l'expérience professionnelle des agents se fait selon la même méthodologie que la cotation du poste définie dans la fiche n° 4. La cotation ne porte cependant plus sur le poste mais sur l'expérience professionnelle et est donc personnelle à chaque agent.

Le tableau de critères ci-après est basé sur les travaux réalisés par le CDG 67. Un fichier excel reprenant la liste des critères avec un outil de cotation et de simulation financière est à votre disposition sur le site internet. Les critères proposés doivent être adaptés par chaque collectivité à ses propres objectifs de rétribution du travail réalisé, à son organisation et sa culture interne.

Accéder au [fichier excel de cotation des postes](#)

Indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Expérience dans le domaine d'activité	0	0
	1 à 3 ans	1
	3 à 6 ans	2
	6 à 10 ans	3
	> 10 ans	4
Expérience dans d'autres domaines	faible	0
	diversifiée	1
	diversifiée avec compétences transférables	3
Connaissance de l'environnement de travail	basique	1
	courant	3
	approfondi	5
	non évaluable	0
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	1
	opérationnel	2
	maîtrise	3
	expertise ( <i>transmission des savoirs et formulation de propositions</i> )	5

	non évaluable	0
Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	1
	opérationnel	2
	maîtrise	3
	expertise ( <i>transmission des savoirs et formulation de propositions</i> )	5
	non évaluable	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	3
	conforme aux attentes	0
	inférieur aux attentes	-3
	très inférieur aux attentes	-6
	non évaluable	0

## FICHE N°6

### ↳ Quelle périodicité de réexamen du montant de l'IFSE ?

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- 1° En cas de changement de fonctions ;
- 2° A une périodicité à définir, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- 3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par cette périodicité de réexamen prévu dans la Fonction Publique d'Etat.

Par ailleurs, seul le réexamen au rythme déterminé par la collectivité est obligatoire. L'autorité territoriale 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.

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 montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

en cas de changement de fonctions

en l'absence de changement de fonctions au moins tous les ..... ans, et au vu de l'expérience acquise par l'agent

en cas de changement de grade à la suite d'une promotion

## FICHE N° 7

### ↳ Quelle méthode de modulation individuelle des montants du CIA ?

Le montant du complément indemnitaire annuel, part facultative du RIFSEEP, tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales.

L'entretien professionnel est généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales depuis le 1er 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.

Pour la modulation individuelle des montants du CIA, la collectivité pourra envisager l'un ou l'autre des scénarios suivants :

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 :

- 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.

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

Scénario 4 : La collectivité décide d'utiliser l'atteinte des objectifs et d'accorder un « bonus » en fonction d'un autre indicateur, par exemple : la participation à un projet ou une réalisation exceptionnelle. Pour les collectivités ne pratiquant pas le management par objectifs, il semble préférable, dans un premier temps, de ne pas lier le calcul de la part liée à la manière de servir exclusivement aux objectifs atteints.

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

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

Afin d'objectiver l'attribution de CIA, un système de détermination pourrait être mis en place prenant en compte le niveau atteint par l'agent dans le cadre de l'évaluation de sa valeur professionnelle au regard du niveau maximum :

Par exemple :

	--	-	+	++	Sans objet
Critère de valeur professionnelle 1	X				
Critère de valeur professionnelle 2	X	X			
Critère de valeur professionnelle 3					X
Critère de valeur professionnelle 4	X	X	X	X	
Critère de valeur professionnelle 4	X	X	X		

...

Dans l'exemple, le niveau atteint par l'agent dans le cadre de ses résultats professionnels et des différents critères de valeur professionnelle au regard du niveau maximum est 10 (nombre de cases cochées) sur 16, soit  $10/16=0,625$  sur 1 maximum.

Il conviendrait ensuite de définir un barème de correspondance avec tout ou partie du montant maximum du CIA.

Par exemple :

De 0 à 0,4 : 0% du montant maximum du CIA

Jusqu'à 0,6 : 50% du montant maximum du CIA

Jusqu'à 0,8 : 75% du montant maximum du CIA

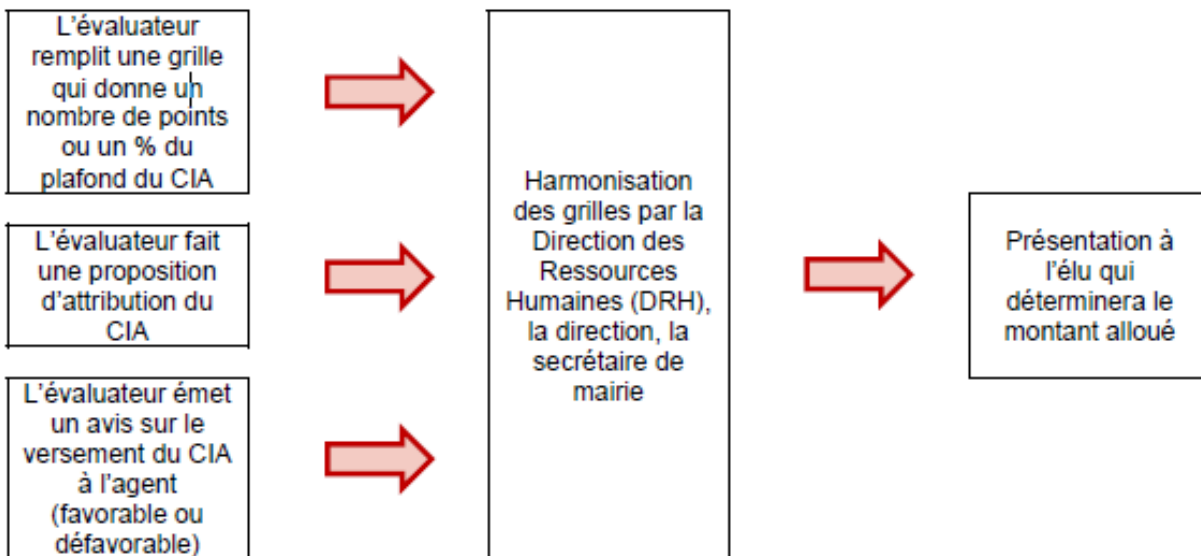
Jusqu'à 1 : 100% du montant maximum du CIA

En fonction de la méthode choisie, plusieurs procédures d'attribution du CIA sont envisageables.

Les évaluateurs peuvent proposer par exemple un nombre de points en fonction d'une grille ou un pourcentage du plafond du CIA.

Une harmonisation des montants est réalisée au niveau supérieur (direction des ressources humaines, direction, secrétaire de mairie).

La proposition finale est présentée à l'élu qui déterminera le montant alloué.





## FICHE N° 8

### ↳ Quelle périodicité de versement de l'IFSE et du CIA ?

Le décret n°2014-513 prévoit que :

- le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel.
- le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales ne sont pas contraintes par cette périodicité de versement prévue dans la Fonction Publique d'Etat.

Concernant la périodicité du versement du CIA, il paraît nécessaire de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et la procédure d'attribution du régime indemnitaire.

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.

Pour la périodicité de versement du RIFSEEP, la collectivité pourra envisager :

<b>IFSE</b>	<input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Semestriel <input type="checkbox"/> Annuel <input type="checkbox"/> Autre : .....	
<b>CIA</b>	<input type="checkbox"/> Annuel <input type="checkbox"/> Semestriel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Autre : .....	<input type="checkbox"/> Sur la base de l'entretien professionnel de l'année N <input type="checkbox"/> Sur la base de l'entretien professionnel de l'année N-1

## FICHE N°9

### ↳ Quel maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur?

Le décret prévoit à l'Etat un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant prend 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. 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.

Cependant, cette garantie de maintien du niveau indemnitaire actuel de l'agent prévue dans la FPE ne semble pas s'imposer dans la FPT. Si la collectivité souhaite la mettre en œuvre, la délibération devra le mentionner.

NOM Prénom	Cadre d'emploi	Intitulé de la (des) primes antérieure(s)	Textes de référence	Montant annuel de RI à maintenir