



COLLINES ISÈRE NORD COMMUNAUTÉ

L'AVENIR ENTRE VILLE ET NATURE

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE  
DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE  
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL  
(RIFSEEP)

Effet au .....

- Comité technique départemental du **20 SEPTEMBRE 2022**.
- Conseil Communautaire du **29 SEPTEMBRE 2022**.

## I. Le champ d'application et les bénéficiaires

### A. Champ d'application

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

Le RIFSEEP est cumulable avec :

1. les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
2. l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
3. La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
4. les astreintes, permanences et indemnités d'intervention,
5. l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
6. les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA...),
7. l'allocation sociale,
8. l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
9. l'indemnité pour travail dominical régulier,
10. l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié,

### B. Bénéficiaires du RIFSEEP

Le RIFSEEP bénéficie :

- A l'ensemble du personnel communautaire occupant un emploi permanent de l'établissement et relevant du statut de la Fonction Publique (titulaires, titulaires-stagiaires et les non titulaires) ;
- aux agents contractuels recrutés en remplacement, renfort, pour besoins occasionnels ou pour accroissement temporaire d'activité ainsi qu'aux chargés de missions.

## II. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

### A. Principe et attribution

L'IFSE a vocation à valoriser l'exercice des fonctions exercées. Son montant est lié à l'appartenance à un groupe de fonctions, déconnecté du grade de l'agent et de la filière dont relève son cadre d'emploi.

Ainsi, pour chaque agent, l'IFSE est déterminé par groupe de fonctions auquel est rattaché le poste qu'il occupe. Chaque poste est classé au sein de différents groupes de fonctions :

Chaque poste a fait l'objet d'une cotation afin d'évaluer le poids du poste selon les critères professionnels suivants :

1. Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Encadrement, coordination, conception, pilotage stratégique
  - Nombre de collaborateurs encadrés directement
  - Délégation de signature

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

- Niveau de technicité
- Autonomie et/ou initiative
- Animation et/ou pilotage de projet ou d'opération
- Diversité des dossiers ou des projets
- Utilisation et paramétrage d'un logiciel métier (>50% temps)

3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste

- Exposition aux risques d'accidents, de blessures, d'agressions ou de contagions
- Responsabilité pour la sécurité/gestion du public accueilli
- Responsabilité juridique et financière
- Contraintes diverses.

Chaque groupe de fonctions se voit attribuer un montant brut mensuel déterminé en annexe 1.

L'IFSE sera versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

**L'IFSE est versée aux agents titulaires ou contractuels dès le 1<sup>er</sup> jour de la nomination ou du contrat.**

Conditions de maintien et de réexamen de l'IFSE

Le décret du 20 mai 2014 N°2014-513 prévoit un réexamen de l'IFSE lorsque l'agent change de fonctions ou au plus tard tous les 4 ans, lorsque l'agent n'a pas changé de poste.

**B. Modulation de l'attribution IFSE en cas d'arrêt de travail :**

Le montant d'IFSE versé mensuellement sera modulé en fonction de la nature de l'arrêt de travail.

Les règles suivies par la communauté de communes visent à respecter le cadre rappelé par le décret n°2010-997 du 26 août 2010 ainsi que par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 fixant les modalités de versement du RIFSEEP au sein de la fonction publique d'Etat.

Nature de l'arrêt de travail	Modalités de versement de l'IFSE
Congés pour maladie ordinaire Congés pour accident de service Congés pour maladie professionnelle	Le montant d'IFSE attribué suivra le sort du traitement
Congés pour longue maladie (CLM) Congés pour grave maladie (CGM) Congés de longue durée (CLD)	IFSE non versée dès le premier jour.

**C. IFSE « Régie » :**

L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes, prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001, n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014.

L'indemnité IFSE-« Régie » sera versée aux agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires et aux agents contractuels responsables d'une régie d'avances ou de recettes, remplissant les conditions prévues par l'arrêté du 3 septembre 2001.

Celle-ci sera versée annuellement, pour le même montant et selon les modalités prévues par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 pour les indemnités de régisseur.

Son montant sera révisé automatiquement, en fonction des revalorisations du barème fixé par les textes.

### III. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

#### A. Principe d'attribution

Au-delà de l'IFSE, les agents éligibles au RIFSEEP perçoivent un complément indemnitaire annuel ayant vocation à valoriser leur engagement professionnel ainsi que leur manière de servir. Il s'agit de la première étape vers l'appréciation individuelle du mérite.

L'attribution de la part CIA « N » se fait par l'autorité territoriale, à titre principal sur demande motivée du directeur de pôle, suite à l'entretien professionnel de l'année « N » et après avis du comité de direction.

- ✓ Le montant de la part CIA est fixé à 200 € annuels, pour tous les agents dont l'engagement professionnel et le mérite ont été confirmés au cours de l'entretien professionnel.
- ✓ La part CIA peut être doublée ou supprimée selon la performance de l'agent..
- ✓ Les cas de majoration ou de suppression de la part CIA feront l'objet d'une étude et d'un avis du comité de direction de COLL'in communauté et seront ensuite soumis à l'autorité territoriale.

#### B. Conditions de versement

Le CIA « N » fait l'objet d'un versement annuel, après les entretiens professionnels « N » ou après entretien professionnel de départ en cas de fin de contrat, mutation, etc...

Le montant attribué au titre du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le CIA n'est pas proratisé selon le temps de travail des agents (temps partiel ou temps non complet)

Le CIA n'est pas proratisé en fonction de l'absentéisme.

Le CIA est proratisé selon le temps de présence de l'agent dans les effectifs de la Communauté de Communes au cours de l'année « N » (exemples : un contractuel présent du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin N ne percevra que 50 % du montant CIA attribué en fonction de sa performance ; de même pour un titulaire ayant muté au 1<sup>er</sup> juillet N).

Les cadres d'emploi non encore éligibles au RIFSEEP bénéficieront du montant de CIA prévu pour le groupe de fonctions du poste occupé.

## IV. L'indemnité de compensation

Pour les agents qui bénéficient d'un maintien de régime indemnitaire antérieur le différentiel sera couvert par une indemnité de compensation.

Lorsque l'agent se trouve en maintien de régime indemnitaire antérieur, celui-ci bénéficie à titre individuel d'une indemnité de compensation lui garantissant le maintien de son régime indemnitaire mensuel. Cette indemnité est versée mensuellement. Son montant sera proratisé, comme le traitement indiciaire, en fonction du temps de travail de l'agent.

Cette indemnité est dégressive jusqu'à extinction, lors d'un changement de groupe de fonctions entraînant une augmentation du régime indemnitaire mensuel (IFSE) ou en cas de revalorisation générale de l'IFSE. Elle a vocation à être maintenue jusqu'à ce que le montant de régime indemnitaire antérieur soit rattrapé.

V3 PROJET suite CT 07/07/22 et obs contrôle égalité 25/08/22

