



COLLINES ISÈRE NORD COMMUNAUTÉ

CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE

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

Effet au 01/05/2023

- Comité technique départemental du 25 avril 2023.
- Conseil d'Administration du 25 avril 2023.

I. Le champ d'application et les bénéficiaires du RIFSEEP

A. Champ d'application

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

A ce titre, la mise à jour du régime indemnitaire du CIAS fera l'objet de délibérations complémentaires du Conseil d'administration du CIAS au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels d'adhésion des corps de l'Etat servant de référence.

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 du CIAS 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 des 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

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
 - Gestion des urgences.

Chaque groupe de fonctions se voit attribuer un montant brut mensuel déterminé ci-après :

Groupe de fonction	Fonctions	Montant CIAS
		Mensuel (€)
1	Directeur(trice) d'établissement	1 150,00 €
2	Directeur(trice) adjoint(e) d'établ.	470,00 €
3	Assistant de direction	390,00 €
4	Agent polyvalent / Veilleur	330,00 €

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^{er} jour de la nomination ou du contrat.

B. Modulation de l'attribution l'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 le CIAS de 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'absence	Modalités de versement de l'IFSE
Congés pour maladie ordinaire Congés pour accident de service Congés pour maladie professionnelle	Le montant de l'IFSE attribué suit 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. Conditions de maintien et de réexamen de l'IFSE

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

III. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

A. Principe d'attribution

Au-delà de l'IFSE, les agents du CIAS éligibles aux 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 ~~selon~~ par l'autorité territoriale, à titre principal sur demande motivée du Directeur, 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 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 du CIAS au cours de l'année « N » (exemples : un contractuel présent du 1^{er} janvier au 30 juin N ne

percevra que 50% du montant du CIA attribué en fonction de sa performance ;de même pour un titulaire ayant muté au 1^{er} 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 fonction 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 l'IFSE prévu soit rattrapé.

PROJET