Envoyé en préfecture le 20/11/2023
Reçu en préfecture le 20/11/2023
Publié le
ID : 038-243801255-20231116-D23_094-DE

COLL'in
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)

REGLEMENT D'ATTRIBUTION

Effet au 1er janvier 2024

- ✓ Comité Social Territorial du 12/10/2023
- ✓ Conseil Communautaire du 16/11/2023

Envoyé en préfecture le 20/11/2023
Reçu en préfecture le 20/11/2023
Publié le
ID : 038-243801255-20231116-D23_094-DE

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

A. Champ d'application

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP. Il est composé de deux éléments :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle repose sur le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ainsi que sur le niveau d'expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), facultatif, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, et se fonde sur l'entretien professionnel.

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 fonctionnels,
4. La NBI,
5. Les indemnités d'astreintes, permanences et indemnités d'intervention,
6. l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
7. les indemnité différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
8. l'allocation sociale (SFT),
9. l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
10. l'indemnité pour travail dominical régulier,
11. l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.

Les montants de RIFSEEP sont corrélés avec l'indice de la fonction publique : toute augmentation de la valeur du point d'indice sera également appliquée au RIFSEEP, à la même date, dans la limite des montants maxima réglementaires

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.
- Sont exclus du dispositif les agents contractuels de droit privé et notamment les apprentis.

VERSION CORRIGEE SUITE CT 08/09/2023

Envoyé en préfecture le 20/11/2023
Reçu en préfecture le 20/11/2023
Publié le
ID : 038-243801255-20231116-D23_094-DE

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

A. Principe et attribution

L'IFSE valorise l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle et constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

Ainsi, le montant d'IFSE attribué à chaque agent éligible au RIFSEEP est déterminé, dans la limite du plafond réglementaire dont relève son grade, selon :

- *IFSE FONCTIONS* : la fonction, le niveau de responsabilité du poste, le niveau d'expertise et de technicité requis, les sujétions liées au poste

Chaque poste a fait l'objet d'une cotation permettant d'évaluer le poids du poste et a été rattaché à un groupe de fonctions, 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

- *IFSE EXPERIENCE* : l'expérience professionnelle, pour les emplois permanents ou contractuels en CDD d'une durée minimum de 24 mois.

L'expérience professionnelle est 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.

VERSION CORRIGEE SUITE CT 08/03/2022

Envoyé en préfecture le 20/11/2023
Reçu en préfecture le 20/11/2023
Publié le
ID : 038-243801255-20231116-D23_094-DE

Des agents d'un même groupe de fonctions peuvent bénéficier de montants d'IFSE différents, compte tenu des fonctions exercées individuellement et/ou de l'expérience professionnelle.

Les montants plafond d'IFSE sont ceux applicables à la fonction publique d'Etat, fixés par arrêté ministériel et susceptibles d'évoluer.

L'IFSE FONCTIONS est versée aux agents titulaires ou contractuels dès le 1er jour de la nomination ou du contrat.

L'IFSE EXPERIENCE est versée aux agents nommés sur emploi permanent ou en CDD d'une durée minimum de 24 mois, dès le 1er jour de la nomination ou du contrat.

L'IFSE sera versée mensuellement. Son montant est proratisé à la quotité effective de travail (temps partiel, temps partiel thérapeutique, temps non complet) et au temps de présence de l'agent (arrivée ou départ en cours de mois).

Conditions de réexamen de l'IFSE

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen, sans condition de revalorisation :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas d'évolution du niveau de responsabilité du poste, du niveau d'expertise requis, des sujétions du poste ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent nommé sur emploi permanent.

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 mêmes modalités que ce qui est prévu 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.

VERSION CORRIGEE SUITE CT 08/03/2023

Envoyé en préfecture le 20/11/2023
Reçu en préfecture le 20/11/2023
Publié le
ID : 038-243801255-20231116-D23_094-DE

D. Groupes de fonctions – Montants IFSE minimaux et maximaux :

IFSE *(montants bruts pour un temps complet)*						
Numéro de groupe	Groupes de fonctions	Plancher / mois	Plancher / an	Plafonds réglementaires *(Référence Etat)*		
				Cadres d'emploi	Plafond / mois	Plafond / an
1	Directeur Général Directeur de Pôle	1 208	14 490	Attaché Rédacteur	3 017 1 456	36 210 17 480
2	Adjoint de Direction de pôle avec encadrement	840	10 080	Rédacteur	1 456	17 480
3	Responsable de plusieurs structures petite enfance Responsable de réseau des médiathèques	788	9 450	Bibliothécaire EJE	2 479 1 166	29 750 14 000
4	Responsable d'une structure petite enfance	683	8 190	Aux. Puer.	750	9 000
5	Responsable de secteur/service avec encadrement	578	6 930	Infirmier Rédacteur Animateur Adjoint adm	1 623 1 456 1 456 945	19 480 17 480 17 480 11 340
6	Responsable de secteur/service sans encadrement Adjoint de resp de secteur/service/structure petite enfance Chargé de mission	494	5 922	Attaché Rédacteur EJE	3 017 1 456 1 166	36 210 17 480 14 000
7	Responsable d'ALSH Adjoint de responsable d'ALSH	452	5 418	Adjoint anim.	945	11 340
8	Assistant Gestionnaire Instructeur Agent d'accueil avec spécialisation et technicité Animateur secteur jeunesse Responsable de médiathèque	410	4 914	Adjoint anim Adjoint adm	945 945	11 340 11 340
9	Agent d'accueil spécialisé	368	4 410	Adjoint anim Adjoint adm Adjoint patrim	945 945 945	11 340 11 340 11 340
10	Agent de crèche Agent de médiathèque Animateur ALSH avec BAFD, placé sur fonctions de direction Agent d'accueil Agent de maintenance	347	4 158	Adjoint anim Adjoint patrim Agent social Adjoint tech Aux puer	945 945 945 945 750	11 340 11 340 11 340 11 340 9 000
11	Animateur ALSH avec BAFA	263	3 150	Adjoint anim	945	11 340
12	Animateur ALSH sans BAFA Agent d'entretien Agent de service	179	2 142	Adjoint anim Adjoint tech	945 945	11 340 11 340

VERSION CORRIGEE SUITE CT DU 09/2022

Envoyé en préfecture le 20/11/2023
Reçu en préfecture le 20/11/2023
Publié le
ID : 038-243801255-20231116-D23_094-DE

III. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

A. Principe et attribution

Le CIA peut être attribué aux agents en Contrat à Durée Déterminée, à temps complet, non complet ou partiel, dès lors qu'ils bénéficient d'un contrat de 6 mois consécutifs minimum sur l'année de référence.

Le complément indemnitaire annuel est un élément du RIFSEEP, attribué de façon facultative et individuelle par l'autorité territoriale, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le CIA sera modulé en tenant compte de :
- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs,
- Compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement, ou d'expertise, ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants plafond de CIA sont ceux applicables à la fonction publique d'Etat, fixés par arrêté ministériel et susceptibles d'évoluer.

<u>L'absentéisme est également pris en compte, comme suit :</u>

Modulation du montant annuel de CIA de l'agent par douzièmes :

a. Retenue de 1/12ème par tranche de 20 jours ouvrés d'absence, cumulés sur l'année de référence
b. Le CIA n'est pas versé pour une absence sur toute l'année

B. Conditions de versement

Le CIA est versé en une fois et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA a lieu au cours de l'année N, après l'entretien professionnel annuel portant sur l'année N-1 - dite « année de référence » - ou après entretien professionnel de départ en cas de fin de contrat, mutation, etc..., intervenant dans le courant de l'année de référence.

Concernant les agents en Contrat à Durée Déterminée, le CIA n'est versé qu'en cas de présence de 6 mois consécutifs minimum sur l'année de référence.

Le CIA est proratisé en fonction :
- de la quotité effective de temps de travail (temps partiel, temps partiel thérapeutique, temps non complet),
- du temps de présence dans les effectifs communautaires.

VERSION CORRIGEE SUITE CT 08/03/2022

Envoyé en préfecture le 20/11/2023
Reçu en préfecture le 20/11/2023
Publié le
ID : 038-243801255-20231116-D23_094-DE

C. Groupes de fonctions – Montants annuels maximaux :

CIA *(montants bruts pour un temps complet)*			
N°	Groupes de fonctions	Plafonds réglementaires *(Référence Etat)*	
		Cadres d'emploi	Plafond / an
1	Directeur Général Directeur de Pôle	Attaché Rédacteur	6 390 2 380
2	Adjoint de Direction de pôle avec encadrement	Rédacteur	2 380
3	Responsable de plusieurs structures petite enfance Responsable de réseau des médiathèques	Bibliothécaire EJE	5 250 1 680
4	Responsable d'une structure petite enfance	Aux. Puer.	1 260
5	Responsable de secteur/service avec encadrement	Infirmier Rédacteur Animateur Adjoint adm	3 440 2 380 2 380 1 260
6	Responsable de secteur/service sans encadrement Adjoint de resp de secteur/service/structure petite enfance Chargé de mission	Attaché Rédacteur EJE	6 390 2 380 1 680
7	Responsable d'ALSH Adjoint de responsable d'ALSH	Adjoint anim.	1 260
8	Assistant Gestionnaire Instructeur Agent d'accueil avec spécialisation et technicité Animateur secteur jeunesse	Adjoint anim Adjoint adm	1 260 1 260
9	Responsable de médiathèque Agent d'accueil spécialisé	Adjoint anim Adjoint adm Adjoint patrim	1 260 1 260 1 260
10	Agent de crèche Agent de médiathèque Animateur ALSH avec BAFD, placé sur fonctions de direction Agent d'accueil Agent de maintenance	Adjoint anim Adjoint patrim Agent social Adjoint tech Aux puer	1 260 1 260 1 260 1 260 1 230
11	Animateur ALSH avec BAFA	Adjoint anim	1 260
12	Animateur ALSH sans BAFA Agent d'entretien Agent de service	Adjoint anim Adjoint tech	1 260 1 260

VERSION CORRIGEE SUITE CT 08/05/2023

Envoyé en préfecture le 20/11/2023
Reçu en préfecture le 20/11/2023
Publié le
ID : 038-243801255-20231116-D23_094-DE

IV. Modalités d'attribution individuelle du RIFSEEP

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA est librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans le respect des modalités prévues par le présent règlement. L'autorité territoriale pourra ainsi faire évoluer les montants de chaque part, IFSE et CIA, sur une base pluriannuelle.

V. 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 entrainant 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.

VERSION CORRIGEE SUITE CT 08/09/2022