

ANNEXE 1

Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise (RIFSEEP) et de l'engagement professionnel

Comité Social Territorial du 19 juin 2025

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a introduit le nouveau régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP) composé de deux parts :

1. L'indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise (IFSE) valorisant la nature des fonctions et l'expérience professionnelle ;

2. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) propre à la manière de servir et à l'engagement professionnel.

Pour rappel, le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) d'Aubagne a mis en œuvre le R.I.F.S.E.E.P. le 1er janvier 2021, depuis mis à jour par voie délibérative les 14 décembre 2021, 31 mars 2022 et 28 juin 2022.

Ainsi, le C.I.A. était jusqu'alors déterminé comme suit :

1. La manière de servir (1/3 de l'appréciation totale) : évaluée lors de l'entretien annuel professionnel,

2. L'engagement professionnel : l'investissement de l'agent sur son poste évalué par sa Direction (1/3 de l'appréciation totale) et la participation de l'agent à un projet collectif par la Direction Générale Adjointe dont il relève (1/3 de l'appréciation totale).

Il est proposé de mettre à jour le R.I.F.S.E.E.P., notamment de préciser et de modifier certaines modalités d'attribution du CIA comme ci-après :

1. LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est applicable aux fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et aux agents contractuels de droit public, à l'exception des agents de la filière Police Municipale et des cadres d'emplois des Professeurs et des Assistants d'enseignement artistique territoriaux qui ne peuvent y prétendre à ce jour.

Le R.I.F.S.E.E.P. est applicable aux cadres d'emplois suivants :

1. Filière administrative : Administrateurs, Attachés, Secrétaires de mairie, Rédacteurs, Adjointes administratifs ;

2. Filière technique : Ingénieurs en chef, Ingénieurs, Techniciens, Agents de maîtrise, Adjointes techniques ;

3. Filière médico-sociale : Médecins, Conseillers socio-éducatif, Biologistes, Vétérinaires et pharmaciens, Assistants socio-éducatif, Agents sociaux, Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, Educateurs des jeunes enfants, Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, Psychologues, Sages-femmes, Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, Cadres de

santé paramédicaux, Puéricultrices cadres de santé, Puéricultrices, Infirmiers en soins généraux, Infirmiers, Auxiliaires de puériculture, Aides soignant(e)s, Techniciens paramédicaux ;

4. Filière animation : animateurs, adjoints d'animation ;

5. Filière sportive : conseillers des activités physiques et sportives, éducateurs des activités physiques et sportives, opérateurs des activités physiques et sportives ;

6. Filière culturelle : directeurs d'établissements d'enseignement artistique, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque, bibliothécaires, attachés de conservation du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoints du patrimoine ;

7. Filière technique-établissement d'enseignement : adjoints techniques des établissements d'enseignement.

2. LES COMPOSANTES DU R I F S E E P

2.1 L'Indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise (I.F.S.E.) :

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le R.I.F.S.E.E.P. Elle est versée mensuellement.

Elle est constituée de 2 parts :

2.1.1. La part fonction :

Au sein des différents groupes de fonctions, la répartition des fonctions-types exercées par les agents sera réalisée au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : il s'agit de valoriser la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Critères d'évaluation de l'IFSE
Fonction d'encadrement de coordination de pilotage ou de conception	Organisation du travail des agents, gestion des plannings Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique,...) Conduite de projets Préparation et/ou animation de réunion
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciels métier) Habilitation / Certification

à l'exercice des fonctions	Actualisation des connaissances Connaissance requise Autonomie
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Risque d'agression physique Risque d'agression verbale Exposition aux risques de contagion / insalubrités Risque de blessure Itinérance / déplacements Variabilité des horaires Contraintes météorologiques Travail posté Obligation d'assister aux instances Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commande, actes d'engagement,...) Engagement de la responsabilité juridique Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention) Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime Gestion de l'économat (stock, parc automobile) Impact sur l'image de la collectivité

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emploi.

2.1.2 La part expérience professionnelle

Le C.C.A.S d'Aubagne valorisera la part expérience professionnelle de l'IFSE sur la base des 2 critères suivants :

- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience,
- Capacité à transmettre les savoirs ou à être force de proposition.

Conformément à l'article L612-5 du Code général de la fonction publique, l'I.F.S.E. est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail effective ; elle est proportionnellement réduite en cas de temps partiel.

L'I.F.S.E. est réduite ou supprimée dans certaines positions ou situations administratives, telles que le détachement, la disponibilité, le congé parental et les absences non rémunérées (absence de service fait, absence pour fait de grève).

L'I.F.S.E. fait l'objet d'abattements intégraux en 30ème en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois et de changement de position administrative sans traitement en cours de mois.

Concernant les indisponibilités physiques, et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'I.F.S.E. sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire ;
- Congés annuels ;

- Congés pour accident de service pour les agents titulaires ;
- Congés pour accident de travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions pour les agents contractuels ;
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Conformément aux dispositions du décret 86-442 du 14 mars 1986, en cas de congé de longue maladie et de congé de longue durée, l'agent ne dispose aucunement d'un droit au maintien de l'I.F.S.E. car il s'agit d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions, laquelle est abattue intégralement en 30ème pendant ce type de congé, indépendamment du taux de rémunération servi.

Néanmoins, il convient de préciser que l'agent a droit au maintien de l'I.F.S.E. qui a été versée pendant un congé ordinaire de maladie transformé rétroactivement en congé de longue maladie ou longue durée.

En cas de décharge syndicale, aucun abattement d'I.F.S.E. n'est opéré car les agents dans cette position ont droit au maintien des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi occupé.

En cas de congé de formation professionnelle, l'agent qui perçoit une indemnité spécifique pendant ce congé ne peut percevoir l'I.F.S.E. au titre de la même période. L'I.F.S.E. est donc abattue intégralement en 30ème.

2.1.3 Les groupes de fonctions

Le R.I.F.S.E.E.P. repose sur une logique fonctionnelle : chaque poste est positionné dans un groupe de fonctions par cadre d'emploi et reçoit un régime indemnitaire afférent.

Ce positionnement repose sur une cartographie des fonctions-types exercées par les personnels affectés au sein de la collectivité.

Au sein de chaque cadre d'emplois, le poste occupé détermine l'appartenance à un groupe de fonctions, le groupe 1 étant dédié aux fonctions dont le niveau de responsabilité ou d'expertise est le plus élevé.

Le nombre de groupes de fonctions recommandé est défini dans la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 applicable à la fonction publique d'Etat. Au titre du principe de libre administration des collectivités, le nombre de groupe de fonctions au sein du C.C.A.S. d'Aubagne est déterminé comme suit :

- 3 groupes pour les catégories A,
- 3 groupes pour les catégories B,
- 2 groupes pour les catégories C.

Chaque groupe de fonctions comprend un certain nombre de fonctions-type déterminé comme suit :

	Groupe de fonction 1	Groupe de fonction 2	Groupe de fonction 3
A+ / A	Emploi fonctionnel de Direction Générale	Fonction de direction – Direction adjointe Fonction de Responsable de structure	Fonction de Responsable de Service – Chargé de mission
A	Fonction de direction – Direction adjointe Fonction de Responsable structure	Fonction de Responsable de Service Chargé de mission	
B	Fonction de Direction Fonction de Responsable de service – Adjoint à la Direction	Fonction relevant d'une Expertise particulière, coordination, instruction de dossier	Autres fonctions relevant de la catégorie B
C	Fonction d'encadrement avec technicité et responsabilité d'adjoint – d'encadrement d'équipe / unité – Agent d'exécution avec sujétions particulières et polyvalence Réfèrent d'activité	Fonction opérationnelle d'exécution	

2.1.4 Réexamen de l'I.F.S.E

L'I.F.S.E. doit permettre de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. Cette indemnité repose donc sur la valorisation des critères professionnels liés aux fonctions, mais aussi sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent occupant le poste.

Les possibilités de réexamen de l'I.F.S.E. sont l'opportunité d'un échange autour du poste et de la manière dont l'agent l'investit au regard de son expérience professionnelle ; elles ne se traduisent pas systématiquement par une augmentation de l'IFSE. Par ailleurs, dans l'hypothèse d'une augmentation du montant de la prime, celle-ci s'opère en cohérence avec la cartographie des fonctions et dans la limite des capacités budgétaires disponibles.

Elle peut donc être réexaminée à plusieurs occasions. Tous les réexamens de l'I.F.S.E. quelle qu'en soit l'origine, seront arbitrés par la Directrice du C.C.A.S. et l'Autorité Territoriale, après instruction par la Direction des Ressources Humaines en concertation avec le Responsable, en tenant compte de la cohérence avec la cartographie des fonctions et dans la limite des capacités budgétaires disponibles.

Le coefficient de l'I.F.S.E. fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse dans les cas suivants :

1. Changement de fonctions de l'agent

Tout changement de fonctions, qu'il soit lié à une mobilité interne ou à une évolution significative des activités de l'agent et qu'il conduise ou non à un changement de groupe de

fonctions, donne lieu au réexamen de l'I.F.S.E. en vue de déterminer si le montant doit être ajusté au titre des nouvelles fonctions exercées.

Ce réexamen est réalisé par la Direction des Ressources Humaines en concertation avec le Responsable puis arbitré par la Directrice et l'Autorité Territoriale.

2. Changement de cadre d'emplois et de grade de l'agent

Quand le changement de cadre d'emplois d'un agent à la suite de la nomination par voie de promotion interne ou suite à réussite à un concours conduit au classement de l'agent dans l'un des groupes de son nouveau cadre d'emploi, les montants d'I.F.S.E. servis sont ajustés en conséquence.

L'avancement de grade ne conduit pas à un changement de groupe de fonctions du poste occupé. Il peut néanmoins donner lieu au réexamen du montant de l'I.F.S.E. s'il implique un changement de fonction ou une évolution significative des activités de l'agent.

Ce réexamen est réalisé par la Direction des Ressources Humaines en concertation avec le Responsable puis arbitré par la Directrice et l'Autorité Territoriale.

3. En l'absence de changement de fonctions

En l'absence d'un changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, un réexamen de l'I.F.S.E. est réalisé tous les quatre ans, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Ce réexamen est réalisé par la Direction des Ressources Humaines en concertation avec le Responsable puis arbitré par la Directrice et l'Autorité Territoriale.

4. En cas de mobilité d'office

La garantie indemnitaire ne s'applique pas.

5. En cas de reclassement médical

La garantie indemnitaire est appliquée pendant la période de préparation au reclassement uniquement. Au moment de l'affectation définitive, un réexamen est opéré compte tenu de la cotation des nouvelles fonctions.

6. En cas de changement de filière suite une mobilité

L'agent est classé dans l'un des groupes de son nouveau cadre d'emplois. Les montants d'I.F.S.E. servis sont ajustés en conséquence.

2.1.5. Situation des agents contractuels

Les CDI et CDD recrutés sur poste permanent perçoivent l'I.F.S.E. dès le 1er jour du contrat à l'exception des agents recrutés pour le remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel absent, qui ne perçoivent l'I.F.S.E. qu'à partir du 7^{ème} mois de contrat.

Les CDD employés sur poste non permanent au motif d'un accroissement temporaire d'activité ou d'un accroissement saisonnier d'activité, ne perçoivent pas l'IFSE.

Le montant annuel d'I.F.S.E. versé, toutes composantes confondues, ne pourra être ni inférieur aux minimas réglementaires ni supérieurs aux plafonds réglementaires par cadre d'emplois fixés par les arrêtés ministériels.

Ces montants réglementaires ne sont pas indexés sur l'évolution de la valeur du point de la fonction publique.

2. Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

Sont éligibles au C.I.A., les agents remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être éligible au R.I.F.S.E.E.P.,
- Être fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel de droit public sur emploi permanent,
- Être en position d'activité, mis à disposition du C.C.A.S. ou être en détachement auprès de la Collectivité
- Avoir bénéficié d'un entretien annuel professionnel.

L'agent en Période de Préparation au Reclassement (PPR) sera éligible au C.I.A. dans la mesure où il aura pu bénéficier d'un entretien annuel professionnel.

2.1. Les critères d'attribution

Les critères et la pondération de ces derniers ont vocation à évoluer et il est dès lors proposé de déterminer le C.I.A. comme suit :

- La manière de servir (1/2 de l'appréciation totale) qui reste évaluée lors de l'entretien annuel professionnel par le N+1 sur la base de 4 critères, respectivement divisés en 4 sous-critères, validés par le Comité Social Territorial du 7 décembre 2023.

Cette partie est calculée selon la cotation suivante :

Appréciation des sous-critères	Nombre de points
Supérieur aux attentes	2
Maîtrise	1
En cours d'acquisition	0,5
Inférieur aux attentes	0
Non concerné	0

Le total des points obtenus donne une note sur 24 lorsque l'agent n'est pas en situation d'encadrement ou sur 32 lorsque l'agent est en situation d'encadrement.

Cette note permet alors de déterminer le pourcentage de C.I.A. attribué sur ce premier volet, en fonction des tranches telles que définies ci-après :

Tranche	Agents sans encadrement (Note sur 24)		Agent avec encadrement (Note sur 32)	
	Note obtenue	Pourcentage volet	Note obtenue	Pourcentage volet CIA
1	Entre 0 et 7	0%	Entre 0 et 11	0%

2	Entre 8 et 12	75%	Entre 12 et 17	75%
3	Entre 13 et 24	100%	Entre 18 et 32	100%

L'évaluation de la manière de servir est prise en compte à hauteur de 50% pour le montant total de C.I.A.

- L'engagement professionnel (1/2 de l'appréciation générale) qui est évalué sur la base d'un rapport circonstancié et motivé du supérieur hiérarchique direct de l'agent. Ce rapport doit être traité par le Responsable puis soumis à l'arbitrage de la Directrice. L'Autorité Territoriale statue en dernier ressort sur la prise en compte de ce rapport dans le cadre du versement du C.I.A. de la manière suivante :
 - Accord (attribution à hauteur de 100% pour le volet 2 du C.I.A.) ;
 - Accord partiel à motiver (attribution à hauteur de 50% pour le volet 2 du C.I.A.)
 - Refus à motiver (rapport non pris en compte pour le volet 2 du C.I.A.).

Le rapport sur l'engagement professionnel sera établi sur la base des critères suivants (critères non cumulatifs) et présentera un caractère exceptionnel :

- Prise en charge de nouvelles missions non prévues par la fiche de poste ;
- Réussite d'un évènement structurant et/ou important pour la Collectivité ;
- Engagement individuel majeur ;
- Intérim pendant l'absence du supérieur hiérarchique direct ;
- Transmission des savoirs ;
- Pilotage de projets complexes ou spécifiques ;
- Contribution au collectif de travail.

Le cumul des deux parts de C.I.A. (manière de servir et engagement professionnel) donne un pourcentage qui détermine l'attribution individuelle pour chaque agent.

3.2 Les modalités de versement

Le versement du C.I.A. reste facultatif. Une enveloppe C.I.A. sera abondée chaque année, en fonction des possibilités budgétaires, et dans la limite des plafonds réglementaires en vigueur.

Conformément à la circulaire de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, le montant du C.I.A. ne doit pas représenter une part disproportionnée du R.I.F.S.E.E.P. Dans cette optique, le C.I.A. n'excèdera pas :

- 15 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les cadres d'emplois de catégorie A,
- 12 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les cadres d'emplois de catégorie B,
- 10 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du C.I.A. au sein du R.I.F.S.E.E.P. de chaque agent, dans la limite des plafonds précités.

Les montants plafonds du C.I.A. sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un montant fixé par l'Autorité Territoriale, compris entre 0 et le montant du plafond du groupe de

fonctions dont il dépend. Le montant pourra être revenu annuellement en fonction des possibilités budgétaires.

Le C.I.A. est proratisé en fonction du temps de travail effectif et de la durée de présence sur l'année évaluée.

En revanche, les congés maternité, congés paternité, congés annuels, congés de présence parentale et congés de formation et la maladie professionnelle n'ont aucun impact sur le C.I.A.

En cas de mobilité interne, il appartiendra au supérieur hiérarchique direct de l'agent au moment de l'évaluation de la part C.I.A. d'évaluer celle-ci.

Cette délibération propose d'abroger les délibérations n°06-141221 du Conseil d'Administration du 14 décembre 2021, n° 11-310322 du Conseil d'Administration du 31 mars 2022, et n°12-280622 du Conseil d'Administration du 28 juin 2022, portant sur les nouvelles modalités du Régime Indemnitaire tenant compte des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel à remplacer par la présente.