

**RAPPORT**  
**CONSEIL MUNICIPAL DU 19 DECEMBRE 2018**

**Objet : Modification du RIFSEEP**

**Rapporteur : Christine BOULAY**

Le régime indemnitaire de fonctions, de sujétions et d'expertise professionnelle (RIFSEEP) est mis en place dans la collectivité depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2018. L'année écoulée a permis d'évaluer ce nouveau dispositif et de produire un bilan aujourd'hui, visant à opérer, à l'issue, les améliorations et les modifications nécessaires, comme l'exécutif s'était engagé à le faire.

I. Retour sur les primes englobées par l'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

1) L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres et salissants

Suite à l'application du RIFSEEP l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres et salissants a été supprimée. Les agents qui la percevaient justifient, pour certains « identifiés » d'une perte de revenus annuels.

En 2019 : Il est proposé de compenser cette indemnité au titre du complément différentiel, calculé sur la base des heures effectuées les années précédentes comme suit :

Service	Postes	Montant brut mensuel
Régie bâtiment	Peintre, Menuisier, serrurier	50 €
Régie Bâtiment	Plombier, Agents polyvalents, électricien	35 €
Propreté extérieure	Agents propreté	35 €
Espaces Verts	Jardiniers	35 €

➔ Un suivi régulier sera effectué sur le dispositif au regard des tâches et interventions assurées.

2) Les Régies d'avances et de recettes

Tel que délibéré, le RIFSEEP est exclusif de toute autre prime.

Si l'IFSE a néanmoins englobé cette indemnité pour les régisseurs, il n'en reste pas moins qu'il apparaît judicieux de différencier au sein d'un même groupe de fonction, les postes qui présentent des contraintes particulières ; ce peut être le cas d'une régie.

Une compensation permettrait de reconnaître la fonction, de garantir son attractivité et sa pérennité.

➔ Il est proposé de compenser les régies au titre du complément différentiel.

Un suivi régulier sera effectué sur le dispositif au regard des tâches et missions assurées.

## II. Retour sur l'IFSE

La colonne vertébrale du RIFSEEP est, à ce jour, basée sur un montant unique d'IFSE par groupes de fonctions. Le système actuel est ainsi strictement équivalent pour les agents par groupes de fonctions mais il peut, néanmoins, dans certaines situations, manquer de souplesse et de marge de manœuvre pour prendre en compte l'ensemble des réalités professionnelles.

Cette recherche de souplesse vise à mettre mieux en valeur des critères jusqu'ici non différenciés, consubstantiels à la fonction ou au poste dans le système actuel :

- S'adapter à un marché de l'emploi en mouvement et ainsi faciliter les recrutements à venir ;
- Responsabilité de projets ou de conception et valoriser les agents en charge de la gestion de projets à moyen et long terme ;
- Tenir compte de l'expérience des collaborateurs en distinguant de fait les profils juniors des profils seniors ;
- Prendre en compte le niveau et le périmètre d'encadrement du manager (nombre d'agents encadrés directement et/ou indirectement) ;
- S'adapter le cas échéant selon le niveau de qualification requis (CAP/BEP – Bac - Licence – Master... ) ;
- Tenir compte des responsabilités/suggestions particulières (diversité des domaines de compétences, acteur de prévention, régisseur ... ) ;
- Tenir compte des postes avec postures ou expositions particulières (TMS, ports de charges lourdes, produits chimiques, risques d'agressions physiques... ) ;
- Prendre en compte les niveaux de certifications et habilitations requises pour tenir un poste ;
- Valoriser les missions d'intérim le cas échéant.

Au travers de cette réflexion et de l'ensemble des éléments susvisés, il est proposé de créer des planchers et des plafonds comme suit, sachant qu'il est **important de souligner**

*que les agents en poste conservent (à titre individuel) le montant IFSE tel qu'attribué en fonction de leurs groupes de fonctions et fixé dans leurs arrêtés individuels.*

Groupes de Fonctions	Fonction	Montants actuels	Plancher IFSE 2019	Plafond IFSE 2019
A1	Directeur général des services/ Directeur général adjoint	11500 €	5 000 €	18 000€
A2	Directeur de service	7000 €	4 500€	11 000€
A3	Responsable de service	5000 €	3 800€	6000 €
A4	Secrétaire de direction - chargé de mission	3800 €	3 000€	4 600 €
B1	Responsable de service	4500 €	3 800€	5 200 €
B2	Responsable de secteur, de pôle, manager de proximité, Adjoint au responsable, fonctions de coordination, de pilotage	4000 €	3000€	4 400 €
B3	Agent en charge d'instruction avec expertise : gestionnaires, assistant de direction, chargé de mission	3500 €	2500€	3 600 €
C1	Chef d'équipe, Coordinateur	3800 €	3 100€	4500 €

C2	Responsable d'une unité de travail – Coordinateur, Agent en charge d'instruction, de gestion, technique avec expertise - assistant de direction	3500 €	2 700€	3 800 €
C3	Agent d'accueil, de régie, d'école, assistant, animateur	3300 €	2 400€	3 500 €
C4	Agent d'exécution	3100 €	1 800€	3 300 €

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

Il est rappelé que le CIA reste un élément variable de rémunération à l'appréciation de l'Autorité Territoriale de sorte que l'attribution individuelle peut s'élever de 0€ au montant maximal.

L'attribution du CIA se fait aujourd'hui en deux parts : évaluation et présentisme. L'objectif du CIA étant de valoriser le mérite, il paraît plus judicieux de ne pas séparer le CIA en deux parties et de faire de l'absentéisme un critère de modulation.

Les minorations établies dans la délibération de 2018 impactant le CIA peuvent en définitive neutraliser l'effet ou l'objectif de levier de l'évaluation. A ce titre, il est proposé les modalités suivantes :

- Jusqu'à 14 jours d'arrêt sur l'année : maintien plafond.
- 15 à 19 jours : minoration de 40 % du plafond.
- 20 à 29 jours : minoration de 70 % du plafond.
- 30 jours d'arrêt et plus : suppression.

De plus, le RIFSEEP ayant vocation à favoriser l'attractivité de la collectivité, il est proposé d'élever le montant maximal du CIA comme suit, sachant que les plafonds réglementaires sont respectés :

<b>Groupes de fonction</b>	<b>Plafond du CIA actuel</b>	<b>Plafond du CIA 2019</b>
<b>A1</b>	2875€	5750€
<b>A2</b>	1750€	3500€
<b>A3</b>	1250€	2500€
<b>A4</b>	950€	1900€
<b>B1</b>	810€	1620€
<b>B2</b>	720€	1440€
<b>B3</b>	630€	1260€
<b>C1</b>	570€	1140€
<b>C2</b>	525€	1050€
<b>C3</b>	495€	990€
<b>C4</b>	465€	930€

L'augmentation du CIA permettra de valoriser les agents ayant eu des sujétions particulières (gestion de projets infra-annuel), aussi et afin de simplifier le dispositif, il est proposé que « l'enveloppe différentielle » disparaisse.

#### Bénéficiaires du CIA

- ➔ Proposition que le CIA soit attribué aux contractuels ayant travaillé 6 mois minimum, au prorata du temps de travail, au lieu des 12 mois sur une période de 24 mois glissants actuels.

**Ceci exposé, après avis favorable du Comité technique réuni le 30 novembre 2018 et avis favorable à la majorité de la Commission Ressources réunie le 05 décembre 2018, il est demandé aux membres du Conseil Municipal de bien vouloir se prononcer quant à la modification du RIFSEEP.**