



ASSOCIATION DES TECHNICIENS TERRITORIAUX DE FRANCE  
SECTION BRETAGNE

COMPTE-RENDU DE RENCONTRES TECHNIQUES

RIFSEEP – CIA

SAINT MEEN LE GRAND - 20 JUIN 2018

Personnalités / intervenants / représentants ATTF :

| Prénom   | Nom       | Collectivité / Fonction                                      |
|----------|-----------|--------------------------------------------------------------|
| Céline   | BOLEAT    | DGS – Ville d'Arradon                                        |
| Martine  | CELARD    | Directrice du pôle administration générale – Ville d'Arradon |
| Format : | ½ journée | 11 participants (adhérents)                                  |

**Déroulement de la rencontre :**

Introduction : **Objectif d'informer sur l'aspect réglementaire** et présentation d'une démarche de mise en place du RIFSEEP / CIA

**1- Présentation du cadre réglementaire**

**RIFSEEP** → Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel et composé de :

- **IFSE** : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertises déterminée par :
  - o Le **groupe de fonction** auquel appartient l'agent
  - o L'**expérience professionnelle** (pas ancienneté) valorisée dans la limite des plafonds fixés pour chaque grade
  - o IFSE cumulable avec prime de responsabilité cadre administratif + travail de nuit + dimanche et jours fériés + astreinte et permanence + Heures supplémentaires (IHTS) + primes / art. 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle) + indemnité pour élections
- **CIA** : Complément Indemnitare Annuel → Part facultative liée à la réalisation des objectifs selon le groupe de fonction auquel il appartient
  - o Manière de servir de l'agent et engagement professionnel → Répartition laissée libre
  - o Modalités d'évaluation à la réalisation des objectifs laissée libre

**Régime indemnitaire OBLIGATOIRE** et applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 [excepté pour la police municipale] au fur et à mesure de la parution des décrets

**Groupe de fonctions** laissés au libre arbitrage des collectivités selon les points suivants :

- Formalisé sans distinction de grade et des filières des agents selon un cadre CDG national
- Possibilité d'avoir plusieurs niveaux de prime au sein d'un groupe de fonction (prise en compte de l'historique) MAIS minima de la prime allouée au groupe de fonction obligatoire pour l'agent
- **Critères professionnels IFSE** répartis selon 3 grands critères et assujettis d'indicateurs :
  - o Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
  - o Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
  - o Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement
- **Montant des primes** :
  - o IFSE → Bloqué au maxima imposé par l'Etat (arrêt de cassation)
  - o IFSE → Interdiction de communiquer sur le montant si un seul agent constitue le groupe de fonctions (ex : DGS = 1 seul poste) (C Cass n°06-18.448 du 15 mai 2007)
  - o IFSE → Modulation pour indisponibilité physique (décret 2010-997 du 26/08/2010) **SAUF** dérogation par la CT (exemple = Maladie ordinaire)
  - o IFSE → Réexamen possible :
    - En cas de changement de fonction

- à minima tous les 4 ans / expérience acquise
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion
- CIA = % IFSE (15% pour cat A / 12% pour cat B / 10% pour cat C) + Montant / groupe / cadre d'emplois → **Montant variable d'une année sur l'autre**

Les bénéficiaires sont :

- IFSE → l'ensemble des agents des collectivités territoriales quels que soit le type de contrat
- CIA → Agents titulaires, stagiaires à temps complets, à temps non complets et à temps partiel MAIS non obligatoire pour les agents contractuels sauf délibération contraire

## 2- Présentation de la démarche entreprise par la ville d'Arradon

Collectivité de 5600 habitants / 80 agents (hors CCAS)

### La méthode :

- Mise en place de l'IFSE sur 2017 puis mise en place du CIA sur 2018 (**marche à blanc en 2017 pour le CIA afin de mieux informer les agents sur les incidences du CIA**)
  - Délibération en décembre 2016 (IFSE) + mars 2018 (CIA)
- Temporalité (y/c concertation) : IFSE sur 6 mois (juillet / Décembre 2016) et CIA sur 7 mois (sept 17 / mars 18)
- Concertation : CODIR + Référents du personnel + Services + Comité technique
  - Présentation groupes de fonction et primes attenantes
  - Recueil observations / réponse aux questions
  - Diffusion fiche individuelle d'appréciation (CIA)
- Appréciation du CIA (en amont de l'entretien annuel) :
  - Détermination du CIA annuel par le directeur de pôle en lien avec la DGS et non par le supérieur hiérarchique direct afin de limiter et/ou éviter les « délit de faciès ».
  - Mode de calcul établi par groupe de fonction selon une formule propre à la collectivité
    - Volonté de la ville d'Arradon de faire profiter les salaires les plus bas en appliquant un pourcentage dégressif de la prime vers les salaires les plus haut
    - Exemple : 6% pour DGS – 15% pour Responsables – 20% pour les personnels exécutant
  - Choix de critères d'évaluation pour l'engagement professionnel et la manière de servir affecté de points données selon un état de très satisfaisant à insatisfaisant (noté de 0 à 3 ou 6 pts)

#### Exemple de critères (non exhaustif)

| Engagement professionnel               |        | Manière de servir                   |   |
|----------------------------------------|--------|-------------------------------------|---|
| Absentéisme                            | 1 et 2 | Appliquer et prendre des décisions  | 1 |
| Relation avec la hiérarchie            | 1 et 2 | Déléguer                            | 1 |
| Souci d'efficacité et de résultat      | 1 et 2 | Gestion budgétaire                  | 1 |
| Animer et développer un réseau         | 1      | Gestion de projet                   | 1 |
| Accompagner le changement              | 1      | Résolution de problème              | 1 |
| Gérer les compétences                  | 1      | Transversalité managériale          | 1 |
| Ponctualité                            | 2      | Autonomie, qualité et fiabilité     | 2 |
| Relation collègue et travail en équipe | 2      | Respect des consignes               | 2 |
| Relation avec le public                | 2      | Adaptabilité et disponibilité       | 2 |
|                                        |        | Respect des obligations statutaires | 2 |
|                                        |        | Capacité à prendre des initiatives  | 2 |
|                                        |        | Entretien / développer compétences  | 2 |

1 = Poste à responsabilité / 2 = Poste d'exécution et petit encadrement

- Calcul posé sur 60 points qui détermine la part variable de 0 à 100% selon 6 niveaux d'exigence et d'appréciation (0% / 25% / 50% / 65% / 80% / 100%)

### Dates et points particuliers à retenir :

- **Délibération** → Indiquer les primes annuelles prescrites dans le cadre de la loi 84-53 sous peine de les perdre
- **RIFSEEP** → Fracturer une partie du ou des primes existantes (au titre de l'IFSE) pour financer la part CIA n'est pas prévu dans le cadre réglementaire de la loi → Donc action interdite !
- **IFSE** → Dans le cas de niveaux de primes multiples au sein d'un groupe de fonction :
  - Possibilité donnée aux CT d'inscrire la différence dans en **indemnité compensatoire**
  - Cela a pour incidence de bloquer durant un laps de temps (à déterminer au cas par cas) l'augmentation de salaire de l'agent concerné