

# **MISE EN ŒUVRE ET MODALITES D'APPLICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

## **1- Principes**

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale, et donc à l'ESADTPM.

Le RIFSEEP se compose réglementairement de deux parts :

- L'IFSE : Indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise,
- Le CIA : Complément Indemnitaire Annuel variable (facultatif) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Ce régime indemnitaire qui s'étendra à l'ensemble des grades permet d'unifier les régimes indemnitaires actuels et de prendre en compte les niveaux de responsabilité dans l'organisation, de reconnaître les spécificités des emplois en vue de reconnaître et de susciter l'engagement des collaborateurs. Il doit respecter les principes de cohérence, de parité, d'équité et de transparence entre les différentes filières et niveaux de responsabilité.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités, liées aux fonctions et à la manière de servir, versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est réglementairement prévu notamment les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les astreintes.

## **2- Bénéficiaires**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps ou services de l'Etat servant de référence au régime indemnitaire du cadre d'emplois des :

- Directeurs d'établissements d'enseignement artistique
- Attachés territoriaux,
- Bibliothécaires territoriaux,
- Ingénieurs,
- Techniciens territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoints administratifs territoriaux,
- Agents de maîtrise territoriaux,
- Adjoints techniques territoriaux,
- Adjoints territoriaux du patrimoine

La nouvelle prime pourra ainsi être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux contractuels rémunérés par référence à un indice de la fonction publique et par correspondance au grade de l'emploi occupé.

La nouvelle prime a vocation à être étendue à l'ensemble des grades des cadres d'emplois après parution des textes permettant le versement aux agents de l'Etat.

### **3- Montants de référence par groupe de fonction**

Les montants de référence applicables aux agents de l'établissement sont fixés dans la limite de montants maximums réglementaires déterminés par groupe de fonction et par correspondance avec les agents de l'Etat

<b>Groupe</b>	<b>Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions</b>
Groupe 1	Fonctions de direction
Groupe 2	Fonctions de direction adjointe
Groupe 3	Fonctions de chef de service
Groupe 4	Fonctions de coordination, d'animation ou cadre intermédiaire – Chargé de mission – Chef de projet - Responsable d'atelier
Groupe 5	Autres fonctions

Il est proposé que les montants de référence pour les différents cadres d'emplois soient fixés comme suit :

**- Directeurs d'établissements d'enseignement artistique, Attachés, Bibliothécaires, Ingénieurs (Catégorie A)**

Cadre d'emplois	Groupe	Montants annuels de référence			
		IFSE		CIA	
		Sans logement de fonction	Sans logement de fonction		
		Montant maximum	Montant maximum	Montant minimum	Montant maximum
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique, Attachés, bibliothécaires	Groupe 1	17 000	Sans objet	0	0
	Groupe 2	16 000	Sans objet	0	0
	Groupe 3	13 000	Sans objet	0	0
	Groupe 4	11 000	Sans objet	0	0
	Groupe 5				

**- Rédacteurs, Techniciens (catégorie B)**

Cadre d'emplois	Groupe	Montants annuels de référence			
		IFSE		CIA	
		Sans logement de fonction	Sans logement de fonction		
		Montant maximum	Montant maximum	Montant minimum	Montant maximum
Rédacteurs, Techniciens	Groupe 1				
	Groupe 2				
	Groupe 3	11 000	Sans objet	0	0
	Groupe 4	10 000	Sans objet	0	0
	Groupe 5	9 000	Sans objet	0	0

**- Adjoints administratifs, Adjoints techniques, Agents de maîtrise, Adjoints du patrimoine (catégorie C)**

Cadre d'emplois	Groupe	Montants annuels de référence			
		IFSE		CIA	
		Sans logement de fonction	Sans logement de fonction		
		Montant maximum	Montant maximum	Montant minimum	Montant maximum
Adjoints administratifs, Adjoints du patrimoine, Agents de maîtrise, Adjoints techniques	Groupe 1				
	Groupe 2				
	Groupe 3	9 000	Sans objet	0	0
	Groupe 4	7 500	Sans objet	0	0
	Groupe 5	6 000	Sans objet	0	0

Les montants maxima sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants plafonds évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat. Le résultat du calcul établi sera arrondi à l'euro supérieur.

Lors de la première application de ces dispositions, le montant indemnitaire mensuel perçu jusqu'alors par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

#### **4- Modulations individuelles**

##### **a) Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'indemnité varie, par groupe, selon :

- le niveau d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception, défini notamment par le niveau de responsabilités dans ces domaines.
- le niveau de technicité, d'expertise, d'expérience ou des qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions défini notamment par le niveau de connaissances,

complexité, qualifications requises, autonomie, initiative ou diversité des missions et compétences.

- les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel défini notamment par le niveau de vigilance, de risques, d'effort physique, de tension mentale ou nerveuse, de confidentialité, de responsabilités spécifiques ou d'interaction interne ou externe.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus et varie entre le montant minimum et maximum au regard des critères indiqués ci-dessus, dans le respect d'une cohérence globale par niveau de fonction.

Le montant individuel de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- o en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- o en cas de changement de grade à la suite d'une promotion,
- o au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

Ce réexamen ne donne pas automatiquement lieu à revalorisation de l'IFSE.

Cette indemnité sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant individuel alloué à l'agent n'est pas indexé sur l'évolution des montants maximum.

### **b) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)**

Une réflexion globale est actuellement en cours avec les organisations syndicales pour valoriser financièrement le CIA institué groupe par groupe en relation avec les capacités financières de l'établissement et qui ne pourra être supérieur au montant maximum prévu dans la fonction publique d'Etat conformément aux règles applicables.

### **5- Régime de l'IFSE en cas de congés pour raisons médicales**

30% du montant de l'IFSE versée aux agents de l'établissement, fait l'objet d'un abattement par jour d'absence calendaire (soit 1/30<sup>ème</sup>) au-delà d'une durée totale d'absence de 10 jours calendaires par année civile (du 1er janvier au 31 décembre) pour les congés suivants :

- Congé de Maladie Ordinaire (CMO)
- Congé de Longue Maladie (CLM)
- Congé de Longue Durée (CLD)
- Congé de Grave Maladie (CGM)

L'agent en Congé de Maladie Ordinaire (CMO) peut bénéficier de 10 jours calendaires sans abattement par année civile pour tout congé continu ou non.

L'agent en Congé de Longue Maladie, Congé de Longue Durée ou Congé de Grave Maladie ne se verra appliquer qu'une durée totale d'absence de 10 jours calendaires sans abattement pour l'ensemble d'un même congé.

Exemple :

*Un agent qui bénéficie d'un Congé de Longue Maladie du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 1<sup>er</sup> juin 2024 ne se verra appliquer qu'une durée totale d'absence de 10 jours calendaires sans abattement soit du 1<sup>er</sup> au 10 décembre 2023.*

*Ainsi une nouvelle durée d'absence de 10 jours calendaires sans abattement ne sera pas appliquée au 1<sup>er</sup> janvier 2024.*

Lorsqu'un Congé de Maladie Ordinaire se poursuit par un Congé de Longue Maladie, de Longue Durée ou de Grave Maladie ; le nombre de jours calendaires sans abattement dont l'agent a bénéficié au titre de son congé de maladie ordinaire ne sont pas remis en cause par ce nouveau congé (CLM, CLD, CGM) et n'engendrent donc pas de remboursement. Par ailleurs, le nouveau congé ne pourra bénéficier de nouveaux jours calendaires sans abattement.

Exemple :

*Un agent qui bénéficie d'un congé de maladie ordinaire du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 1<sup>er</sup> juin 2024 se verra appliquer une première durée d'absence de 10 jours calendaires sans abattement du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 10 décembre 2023 puis une seconde du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 10 janvier 2024.*

*Lorsque l'agent sollicite l'octroi d'un congé de longue maladie et qu'il y est placé rétroactivement, après avis du comité médical à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023, les 20 jours calendaires sans abattement resteront acquis (l'agent n'aura donc pas à rembourser les 10 jours sans abattement du 1<sup>er</sup> au 10 janvier 2024 dont il a bénéficié).*

L'IFSE suit le sort du traitement indiciaire en cas de passage à demi-traitement ; l'abattement de 30% ne s'applique donc pas.

Chaque jour d'absence calendaire abattu équivaut à un trentième. Quel que soit le nombre total de jours du mois (28, 29, 30 ou 31), un agent absent sur la totalité du mois se verra retirer 30/30<sup>ème</sup>.

**Exemples :**

1- Un agent qui bénéficie d'un régime indemnitaire mensuel total de 300 euros et qui est absent pour maladie du 1<sup>er</sup> mai au 25 mai (soit 25 jours) bénéficiera de 10 jours sans abattement. Pour les 15 jours restants, il lui sera appliqué un abattement de 45€ correspondant à 30% des primes selon le calcul suivant : Abattement en paye du mois de mai :  $300 \text{ €} / 30 \text{ jours} \times 15 \text{ jours} \times 30\% = 45 \text{ €}$

2- Un agent qui bénéficie d'un régime indemnitaire total de 300 euros et qui est absent pour maladie du 2 avril au 5 avril, du 5 juin au 6 juin, du 3 juillet au 4 juillet et du 3 septembre au 10 septembre ne se verra pas appliquer d'abattement pour les arrêts du 2 avril au 5 avril, du 5 juin au 6 juin, du 3 au 4 juillet et du 3 au 4 septembre (périodes sans abattement). L'abattement commencera à compter du 5 septembre selon le calcul suivant :  
Abattement en paye du mois d'octobre (pour l'absence de septembre) :  $300 \text{ €} / 30 \text{ jours} \times 6 \text{ jours} \times 30\% = 18 \text{ €}$

Le bénéfice de l'IFSE versée aux agents de l'établissement, est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour tous les autres congés et notamment lors d'un congé pour accident de service, accident de travail, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, autorisations spéciales d'absence ou congé de formation.

Les congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée en cours se verront appliquer les dispositions relatives à l'abattement après application d'une durée totale de 10 jours à compter de cette même date selon les dispositions précitées.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au Complément Indemnitare Annuel (CIA) celui-ci étant spécifiquement lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.