

## **1. Principes généraux et fonctionnement du RIFSEEP**

Le RIFSEEP est composé de deux parts distinctes, chacune d'elle obéissant à une logique différente mais complémentaire.

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) : part fixe du RIFSEEP liée à l'exercice des fonctions :

Il s'agit de la part fixe du RIFSEEP, rattachée à l'exercice des fonctions et versée mensuellement.

Elle est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- a- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- b- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- c- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA) : part variable du RIFSEEP

Il est fixé selon l'engagement professionnel et la manière de servir. Par nature cette part n'est pas automatiquement reconductible d'une année à l'autre, puisque son attribution doit faire l'objet d'une évaluation selon les modalités fixées au niveau de la collectivité territoriale.

## **2. Objectifs du RIFSEEP au sein du Département**

La mise en œuvre du RIFSEEP au sein du Département répond à une obligation légale ainsi qu'à une nécessité de changement, dont l'objet est à la hauteur des nouveaux enjeux et exigences du Département en matière de politique des relations humaines. Ainsi, ce nouveau régime indemnitaire vise à :

- Tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Tendre vers l'homogénéité du niveau des primes entre les filières pour répondre à l'enjeu de l'égalité professionnelle ;
- Favoriser l'attractivité du Département ;
- Prendre en compte la question des plus bas salaires et du pouvoir d'achat des agents ;
- Rendre plus lisible et simplifier le nouveau régime indemnitaire afin qu'il soit compris par tous les agents.

## **3. Garanties préalables portant sur le RIFSEEP :**

Le Département s'engage à mettre en œuvre les garanties votées à l'occasion du comité technique du 14 décembre 2021 :

- Maintien de la Prime Forfaitaire Annuelle (prime de fin d'année) ;
- Maintien du montant indemnitaire actuellement perçu par les agents s'il est supérieur au montant prévu dans le cadre du RIFSEEP et jusqu'à qu'il soit dépassé ou « Clause de sauvegarde ».

#### **4. Primes fondues et exclues du RIFSEEP**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, sauf quelques exceptions.

Ce nouveau régime indemnitaire a donc vocation à remplacer tout un ensemble de primes et indemnités versées actuellement au sein du Département.

À compter de la mise en œuvre du RIFSEEP, les primes et indemnités suivantes cesseront donc d'être versé :

- Indemnité d'Administration et de Technicité
- Indemnité Forfaitaire représentative de Sujétions et de Travaux Supplémentaires
- Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires des services déconcentrés de l'Etat
- Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures
- Indemnité de Performance et de Fonctions
- Indemnité de Risque et de Sujétions Spéciales des psychologues
- Indemnité Scientifique des Conservateurs du Patrimoine
- Indemnité Spéciale des Conservateurs des Bibliothèques
- Indemnité Spéciale des Médecins
- Indemnité Spécifique de Service (filière technique)
- Indemnité de Sujétions Spéciales (filières médico-sociale, culturelle et sportive)
- Indemnité Spéciale de Sujétions (filière médico-technique)
- Indemnité de Technicité des Médecins
- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants
- Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- Prime de Fonctions et de Résultats
- Prime de service
- Prime de Service et de Rendement (filières technique et médico-technique)
- Prime de Sujétions Spéciales des personnels de surveillance et d'accueil (filière culturelle)
- Prime spécifique médico-social
- Prime de technicité forfaitaire des personnels de bibliothèque
- Prime Technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation
- Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information (Prime informatique)

A contrario, les éléments du régime indemnitaire suivant sont maintenus :

- Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés
- Indemnité de sujétions horaires
- Indemnité d'astreinte
- Indemnité d'intervention
- Indemnité de permanence
- Prime forfaitaire annuelle (PFA)

#### **5. Les bénéficiaires du RIFSEEP**

Il est décidé d'ouvrir le RIFSEEP aux :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet et à temps non complet ;
- Agents contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent ou non permanent, à temps complet et à temps non complet ;
- Fonctionnaires et agents contractuels sur emplois fonctionnels, à temps complet et à temps non complet ;
- Collaborateurs de groupe d'élus, à temps complet et à temps non complet

Sont exclus du bénéfice du RIFSEEP :

- Les agents issus des cadres d'emplois non-éligibles au RIFSEEP, en l'absence de correspondance avec les corps de la fonction publique d'Etat et notamment : le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique, le cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et les cadres d'emplois issus de la filière des sapeurs-pompiers professionnels ;
- Les collaborateurs de cabinet, qui bénéficient d'un système de prime spécifique ;
- Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public du Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille soumis au statut de la fonction publique hospitalière ;
- Les agents contractuels de droit privé ;
- Les assistants familiaux ;
- Les marins ;
- Les ouvriers des parcs et ateliers ;
- Les vacataires

## **6. Conditions de versement de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), constituant la part fixe du RIFSEEP**

### **6-1 Principe et fonctionnement de la part IFSE**

La part IFSE a pour objet de valoriser les fonctions exercées. Au sein du Département, elle est organisée en différents groupes selon la catégorie hiérarchique, dans lesquels sont classées l'ensemble des fonctions occupées par les agents de la collectivité.

Les groupes de fonctions se décomposent de la manière suivante :

- 3 groupes de fonctions en catégorie A (A1 qui comprend 2 niveaux : A1a et A1b ; A2 et A3) ;
- 2 groupes de fonctions en catégorie B (B1 et B2) ;
- 2 groupes de fonctions en catégorie C (C1 et C2)

Compte tenu de leur spécificité, les emplois fonctionnels sont rattachés au niveau A1a du groupe de fonctions A1 et font l'objet d'un montant spécifique au regard de leurs fonctions. Ce montant est arrêté par l'autorité territoriale en tenant compte des qualifications, des compétences et de l'expérience de la personne recrutée à cet effet, et dans la limite des plafonds réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, rappelés en **Annexe 2**.

Les collaborateurs de groupes d'élus, bénéficient d'un montant individuel d'un niveau correspondant objectivement aux fonctions occupées et aux qualifications nécessaires à la bonne exécution de leurs missions et dans le respect des crédits votés par l'assemblée délibérante.

L'architecture générale des groupes de fonctions et les montants déterminés, reposent avant tout sur la structure hiérarchique et les responsabilités croissantes en fonction des strates de décisions existantes au Département.

Au sein de chaque groupe de fonctions, des montants différents sont prévus en fonction du cadre d'emplois de l'agent. La prise en compte du cadre d'emplois permet d'une part de respecter les équilibres internes du régime indemnitaire qui se sont constitués au sein de la collectivité. D'autre part, cela permet de se conformer à la construction du RIFSEEP au niveau de la fonction publique d'État, qui distingue réglementairement des montants selon les corps.

Enfin, il est également prévu pour chaque groupe de fonctions et par cadre d'emplois, trois niveaux de montants sur lequel seront positionnés les agents en fonction de leur expérience professionnelle acquise sur les fonctions occupées.

Le montant IFSE sera donc identique pour tous agents exerçant les mêmes fonctions, appartenant au même cadre d'emplois et avec une expérience similaire (**Annexe 4**).

Des montants spécifiques et forfaitaires sont toutefois prévus pour certains agents contractuels recrutés sur des besoins non permanents, pour une courte durée ou dans le cadre du remplacement d'un autre agent dans les conditions prévues au point 6-3.2 de la présente annexe.

Ce montant IFSE pourra toutefois faire l'objet de modulations individuelles précisées au point 6-6 de la présente annexe.

## **6-2 Date d'effet de l'attribution de la part IFSE**

La part IFSE est versée à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2023**.

## **6-3 Détermination des montants en fonction du groupe de fonctions, du cadre d'emplois et de l'expérience professionnelle**

### **6-3.1 Montants applicables aux fonctionnaires et à certains agents contractuels :**

Les montants de l'IFSE sont détaillés dans le tableau prévu en **Annexe 4**.

Sont soumis à ces montants :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les contrats conclus en application de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique pour les motifs suivants :
  - En l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
  - Ou lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient
- Les contrats conclus en application de l'article L.332-14 du Code général de la fonction publique pour une **durée initiale égale ou supérieure à 6 mois**, afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- Les contrats de projet conclus en application de l'article L.332-25 du Code général de la fonction publique

L'attribution de l'IFSE tient compte d'une part, du poste qui renvoie à un groupe de fonctions et un cadre d'emplois. D'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent occupant ou amené à occuper le poste. Le montant individuel est déterminé pour chaque agent de la manière suivante :

- À titre principal, ce sont les fonctions occupées et la catégorie hiérarchique de l'agent qui déterminent le groupe de fonctions ;
- Le cadre d'emplois détermine ensuite les montants indemnitaires de référence auxquels chaque agent est éligible;

Par dérogation aux deux principes précédemment énoncés, les agents occupant des fonctions d'une catégorie hiérarchique supérieure à leur cadre d'emplois perçoivent le montant de l'IFSE correspondant au groupe de fonctions le plus élevé de leur catégorie hiérarchique.

- L'expérience professionnelle permet enfin de positionner l'agent individuellement. Elle est détaillée au point 6-4 de la présente annexe.

### **6-3.2 Montants applicables aux agents contractuels recrutés sur des besoins non permanents, pour des périodes de courte durée ou dans le cadre du remplacement d'un autre agent :**

Par dérogation au point 6-3.1, bénéficient des montants prévus en **Annexe 5**, les agents contractuels recrutés pour les motifs suivants :

- Les contrats d'accroissement temporaire et saisonnier d'activité conclus en application de l'article L.332-23 du Code général de la fonction publique ;
- Les contrats de remplacement conclus pour tout motif en application de l'article L.332-13 du Code général de la fonction publique ;
- Les contrats conclus en application de l'article L.332-14 du Code général de la fonction publique pour une **durée initiale inférieure à 6 mois**, afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. En cas de renouvellement de ces contrats, les agents contractuels restent soumis aux montants prévus en **Annexe 5**.

Ces agents contractuels **sont exclus** du bénéfice du point 6-4 relatif à la prise en compte de l'expérience professionnelle.

### **6-4 Prise en compte de l'expérience professionnelle dans la part de l'IFSE**

Au sein de la part IFSE, il est tenu compte de l'expérience professionnelle de chaque agent.

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste ou des fonctions similaires « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

Elle repose donc principalement sur :

- L'élargissement des compétences ;
- L'approfondissement des savoirs ;
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste et auprès d'un même employeur

Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie hiérarchique dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Au sein du Département, est valorisée l'expérience professionnelle acquise au sein même de la collectivité mais également celle acquise auprès d'autres employeurs, sur les mêmes fonctions ou des fonctions similaires.

Il est tenu compte de l'expérience professionnelle :

- Lors du recrutement d'un nouvel agent au sein du Département, sur les fonctions qu'il est amené à occuper à partir de l'expérience acquise précédemment ;
- Pour les agents déjà en fonction au sein du Département :
  - lors d'un changement de poste suite à promotion ou changement d'affectation : compte tenu de l'expérience professionnelle transposable;
  - ou à défaut, au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent sur son poste.

**Le Département met en œuvre l'expérience professionnelle par le biais de 3 paliers, par groupe de fonctions et cadre d'emplois. Chaque palier correspond à un niveau d'expérience qu'il conviendra donc de mesurer soit au moment du recrutement, soit lors du changement de poste ou à minima tous les 4 ans à partir de l'entretien professionnel. Les 3 niveaux sont ainsi définis :**

- **Niveau 1** : agent débutant ou ayant une expérience inférieure ou égale à 4 ans sur le domaine ciblé pour le recrutement ;
- **Niveau 2** : agent maîtrisant les compétences nécessaires du poste, pouvant travailler de manière autonome et ayant une bonne maîtrise du fonctionnement de l'institution départementale.
- **Niveau 3** : agent disposant d'une expertise, d'une capacité à transmettre les savoirs (et formulation de propositions) et de compétences déterminantes dans le fonctionnement du service.

**Cette classification est déterminée individuellement par agent au sein du tableau présenté en Annexe 6.**

**Elle est mesurée au moment du recrutement ou à partir des entretiens professionnels annuels des agents déjà en fonction au sein du Département.**

#### **6-5 Garantie du montant indemnitaire lors du passage au RIFSEEP : la « clause de sauvegarde »**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les agents occupant ou réputés occuper un emploi /exerçant leurs fonctions au sein du Département, bénéficient à titre individuel du maintien du montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des délibérations antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce montant indemnitaire individuel garanti se compose de l'ensemble des montants des primes et indemnités perçues par les agents en application de la délibération n°108 du 15 juin 2012 et de ses délibérations modificatives ultérieures

Le montant indemnitaire individuel garanti est maintenu jusqu'à ce que l'agent atteigne ou dépasse ce montant, compte tenu :

- Des modulations individuelles versées en application du point 6-6, à l'exception de celles versées provisoirement en raison de sujétions spéciales ;
- Ou suite à un réexamen de sa part IFSE, en application de l'article 6-7 de la présente annexe.

### **6-6 Modulations individuelles**

Le versement des majorations prévues ci-après, est soumis aux mêmes conditions de versement et de proratisations que la part IFSE.

- Majoration de la part IFSE en fonction de **sujétions spéciales** pouvant être réalisées individuellement par l'agent

Une sujétion est définie comme l'assujettissement à quelque contrainte ou nécessité.

La sujétion spéciale s'entend comme la situation d'une personne astreinte à une nécessité particulière en complément de l'exercice de ses fonctions prévues dans sa fiche de poste.

Une majoration d'IFSE est ainsi versée à tout agent effectuant les sujétions suivantes :

- Une majoration mensuelle de **70 €** brut est versée aux agents ayant la qualité d'assistant de prévention.
- Une majoration mensuelle de **70 €** brut est versée aux agents ayant la qualité de régisseur d'avances et de recettes.
- Une majoration annuelle de **120 €** brut est versée aux agents ayant une fonction itinérante propre au poste et exerçant leurs fonctions auprès de différents services et établissements du Département. Le bénéfice de cette majoration n'est ouvert qu'aux agents ayant effectué a minima **10** changements de service ou établissement par an.
- Une majoration mensuelle de **70 €** brut est versée aux agents effectuant des missions complémentaires dans le cadre d'une lettre de mission ou d'un arrêté : participation à un groupe projet, qualité de référent, ou toute(s) mission(s) spécifique(s) non prévue(s) dans la fiche de poste.

Cette majoration ne peut être versée qu'une seule fois indépendamment du nombre de missions complémentaire réalisées sur une même période

Ne seront considérés que les missions ponctuelles complémentaires n'entrant pas dans le périmètre du poste occupé.

Les agents recrutés dans le cadre d'un contrat de projet ou dont les missions consistent en de l'ingénierie de projet ne bénéficient pas de cette majoration en raison de la participation à un groupe projet.

- Une majoration mensuelle correspondant à la **différence d'IFSE entre les 2 fonctions, dans la limite des plafonds réglementaires**, est versée aux agents effectuant une période d'intérim de plus de 30 jours, sur un poste d'encadrement ou de direction, correspondant à un groupe de fonctions supérieur (toutes catégories).

Le calcul de cette majoration ne tient pas compte des montants indemnitaires perçus au titre des points 6-5 et 6-6 de la présente annexe.

- Une majoration mensuelle de **45 € brut** est versée aux agents effectuant un tutorat auprès d'un stagiaire bénéficiant d'une convention de stage de plus de 30 jours, d'un volontaire, d'un contrat aidé de droit privé ou d'un agent en reclassement. Cet accompagnement devra faire l'objet d'une convention avec objectifs.

Cette majoration ne peut être versée qu'une seule fois, indépendamment du nombre de personnes rattachées au même moment à l'agent, dans le cadre d'un tutorat.

- Une majoration est versée aux agents qui assurent l'encadrement des futurs travailleurs sociaux pendant la durée du stage de scolarité obligatoire, pour les stages d'une durée égale ou supérieure à 15 jours. Cette majoration est fixée **2,50 € brut** par jours effectifs passés par les stagiaires dans le service.

Cette majoration ne peut être versée qu'une seule fois, indépendamment du nombre de personnes rattachées au même moment à l'agent, dans le cadre de cet encadrement.

Le versement des majorations cesse à compter de la fin de l'exercice par l'agent des sujétions spéciales concernées.

- Majoration de la part IFSE tenant compte des contraintes afférentes au positionnement en qualité de directeur et d'adjoint.

➤ Cela concerne pour le Groupe de fonctions A1 :

- Les adjoints au DGA et les Directeurs membres du Comité de Direction Générale : une majoration annuelle de **4 080 € brut** ;

- Les directeurs : une majoration annuelle de **2 040 € brut** ;

- Les directeurs adjoints : une majoration annuelle de **1 020 € brut**

➤ Cela concerne pour le Groupe de fonctions A2, les adjoints aux chefs de service : une majoration annuelle de **510 € brut**

- Majoration de la part IFSE à titre exceptionnel.

À titre exceptionnel, un agent peut bénéficier d'une majoration de l'IFSE déterminée librement par l'autorité territoriale, sur proposition du Directeur général des services, dans la limite des plafonds applicables prévus en **annexe 2**.



### **6-7 Réexamen du montant de l'IFSE**

Le montant individuel de l'IFSE est réexaminé dans 3 situations au sein du Département :

- En cas de changement de fonctions faisant suite à une nouvelle affectation de l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emplois à la suite d'une promotion interne ou d'un concours ;
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les agents contractuels bénéficient du montant de l'IFSE conformément à leur contrat. Ils bénéficient toutefois du réexamen de leur montant d'IFSE au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, sans préjudice de l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Pour chaque situation de réexamen présentée ci-dessus, la présente annexe prévoit les règles de mise en œuvre applicables aux agents du Département, détaillées ci-après.

- **En cas de changement de fonctions faisant suite à une nouvelle affectation de l'agent :**
  - Si une nouvelle affectation, faite à la demande de la collectivité, entraîne un changement de groupe fonctions (à la baisse), la part IFSE de l'agent est maintenue ;
  - Le maintien de l'IFSE effectué au titre d'une nouvelle affectation faite à la demande de la collectivité cesse à compter du jour où l'agent bénéficie d'un montant IFSE plus favorable.
  - Si une nouvelle affectation, résultant du choix de l'agent, entraîne un changement de groupe fonctions (à la baisse), la part IFSE de l'agent est diminuée ;
  - Si une nouvelle affectation, faite à la demande de la collectivité ou à la demande de l'agent, entraîne un changement de groupe fonctions (à la hausse), la part IFSE de l'agent est augmentée en conséquence.

Pour toutes ces situations, il est tenu compte de l'expérience professionnelle transposable entre les différents postes, qui fera l'objet d'un réexamen lors du changement d'affectation.

- **En cas de changement de cadre d'emplois, suite à promotion interne ou concours :**
  - Si un changement de cadre d'emplois intervenant à la suite d'une promotion, entraîne un changement de groupe de fonctions (à la hausse), l'IFSE de l'agent est augmentée en conséquence ;
  - Si un changement de cadre d'emplois intervenant à la suite d'une demande de l'agent au titre d'un détachement, d'une intégration directe et d'un reclassement entraîne un changement de groupe de fonctions, l'IFSE de l'agent est modifié en conséquence ;
  - Si un changement de cadre d'emplois intervenant à la suite d'un reclassement opéré par l'administration entraîne un changement de groupe de fonctions à la baisse, l'IFSE de l'agent est maintenu.

Pour toutes ces situations, il est tenu compte de l'expérience professionnelle transposable entre les différents postes, qui fera l'objet d'un réexamen lors du changement de cadre d'emplois.

- **Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent**

Il est procédé au réexamen de la situation de l'agent conformément aux dispositions du **point 6-4** de la présente annexe.

#### **6-8 Garantie des agents exerçant une activité syndicale**

Les agents qui, bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service, consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale sont soumis aux dispositions ci-dessous.

Ils conservent le montant de la part IFSE attachée au groupe de fonctions et au cadre d'emplois correspondant aux fonctions occupées avant d'en être déchargés.

L'agent bénéficie des mêmes conditions de réexamen du montant de l'IFSE, conformément aux dispositions du point 6-7 de la présente annexe.

Si une évolution de la part IFSE intervient au bénéfice du groupe de fonctions et du cadre d'emplois concerné, à une date postérieure à celle de l'octroi de la décharge syndicale ou de la mise à disposition, ce montant est attribué à l'agent.

#### **6-9 Périodicité du versement de l'IFSE**

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

En cas de départ ou d'arrivée en cours de mois, le versement de l'IFSE est calculé en multipliant le nombre de jours calendaires pour le mois concerné par un trentième, conformément à la règle de rémunération du trentième indivisible.

#### **6-10 Temps partiel et temps partiel thérapeutique**

La part IFSE est versée dans les mêmes proportions que le traitement pour les agents à temps partiel, quel qu'en soit le motif.

En application du principe de parité et conformément à l'article 1-1° du décret n°2010-997 du 26 août 2010, la part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel thérapeutique.

Les présentes dispositions sont rappelées en **Annexe 7**.

#### **6-11 Congés pour raison de santé**

Le versement de l'IFSE est maintenu pour les agents en situation de :

- Congé de maladie ordinaire : le sort du régime indemnitaire suit le sort du traitement ;
- Congé d'invalidité temporaire imputable au service

En revanche et conformément au principe de parité avec la fonction publique d'État et à la jurisprudence administrative, le versement de l'IFSE est suspendu pour les agents en situation de :

- Congé de longue maladie ;
- Congé de grave maladie ;
- Congé de longue durée.

Lorsque l'agent en congé de maladie ordinaire est placé rétroactivement dans l'un de ces 3 congés, le régime indemnitaire versé à l'occasion de cette période fera l'objet d'une régularisation.

Les présentes dispositions sont rappelées en **Annexe 7**.

#### **6-12 Congés liés à l'arrivée d'un enfant**

L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, conformément à l'article L.714-6 du Code général de la fonction publique, pour les congés liés à l'arrivée d'un enfant ci-après :

- Congé de maternité ;
- Congé de naissance ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les présentes dispositions sont rappelées en **Annexe 7**.

#### **6-13 Période de préparation au reclassement**

Durant la période de préparation au reclassement, L'IFSE est maintenu sur l'ensemble de la période.

Les présentes dispositions sont rappelées en **Annexe 7**.

### **7. Conditions du versement du Complément indemnitaire annuel (CIA), constituant la part variable du RIFSEEP**

#### **7-1 Principe et fonctionnement de la part CIA**

Le CIA est instauré au profit des cadres d'emplois éligibles au dispositif « RIFSEEP ». Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Son octroi est lié à la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés dans le cadre suivant :

- Participation à un projet collectif ou individuel novateur défini par la Direction générale Adjointe, sur la base du volontariat et en dehors des missions habituelles de la fiche de poste. Dans ce cadre précis son attribution sera réalisée de façon individuelle selon la participation de l'agent au projet et de son engagement sur celui-ci.
- Gestion d'un évènement exceptionnel lié à un cas de force majeure ou de cas fortuit (Pandémie, ORSEC, ...)
- Surcroît d'activité du fait d'absences non remplacées pendant une durée supérieure à 30 jours et sur la base d'indicateurs d'activités objectifs, et d'un rapport du responsable de service validé par le DGS ou le DGA concerné.

L'attribution est conditionnée à une lettre de mission ou une note de cadrage reconnaissant l'exercice effectif de cet évènement. Dans ce cadre précis l'agent perçoit ce CIA, uniquement sur la durée de l'évènement et selon son degré d'investissement.

### **7-2 Date d'effet de l'attribution du CIA**

La mise en œuvre du CIA sera effective à compter de l'année 2023 dans le cadre défini plus haut et selon les modalités de mise en œuvre précisées ci-après.

### **7-3 Conditions d'attribution de la part CIA**

Chaque Direction Générale bénéficie d'une enveloppe budgétaire annuelle à attribuer.

La répartition de cette enveloppe au sein de chaque Direction est établie selon la priorité, l'importance du projet ou de l'évènement et/ou son impact sur la direction/collectivité, les usagers ou la politique publique conduite.

La détermination des enveloppes est fixée après présentation et arbitrage en Comité de Direction.

### **7-4 Montants de la part CIA**

L'enveloppe globale allouée à chaque projet ou évènement est définie et calculée selon un montant global déterminé en fonction du nombre d'agents y participant.

Les attributions individuelles sont modulées selon une fourchette allant de **0 € à 900 €** brut pour chaque agent participant au projet ou à l'évènement.

Cette attribution individuelle est fonction de l'engagement des agents concernés, tel qu'évalué au moment de l'entretien professionnel.

### **7-5 Périodicité de la part CIA**

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, réalisé suite aux entretiens professionnels.

Ce versement est effectué une fois par an et au plus tard le 31 décembre de l'année N.

Son montant est déterminé à partir de l'entretien professionnel réalisé au cours de l'année N par rapport à l'activité de l'année N-1.

## **8 Dispositions transitoires :**

En application des articles L.221-5 et L.221-6 du Code des relations entre le public et l'administration, la présente délibération prévoit la mesure transitoire suivante :

- Par dérogation, au point 6-11 de la présente annexe, les agents placés en congé de grave maladie, en congé de longue maladie et en congé de longue durée au moment de son entrée en vigueur, continuent à bénéficier du versement du régime indemnitaire dans les mêmes conditions que celles prévues par la délibération n°108 du 15 juin 2012, jusqu'à leur reprise de service.