

Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, la collectivité souhaite bonifier la part de l'IFSE en prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent.

Cette volonté répond à différents objectifs :

- ✓ Encourager la montée en compétences des agents déjà en poste ;
- ✓ Représenter un outil de motivation des agents dans le temps ;
- ✓ Servir de variable d'ajustement dans le cadre d'un recrutement;
- ✓ Servir de variable d'ajustement pour régler les situations d'adaptation de la rémunération aux fonctions exercées.

1 – Principe :

Pour rappel, selon la circulaire du 5 décembre 2014 : « *L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste "met à l'épreuve l'agent" qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences* ».

L'expérience 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 statutaire dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir. Les textes ne définissent pas la notion d'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions. Son influence se traduit dans le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise qui sera attribué à l'agent selon un système de modulation non défini par les textes.

Cette valorisation au titre de l'IFSE peut permettre à des agents appartenant au même grade et au même groupe de fonctions de bénéficier d'un taux d'IFSE différent.

Cette prise en compte pourra se faire à l'occasion :

- d'un recrutement. Elle sera ici analysée par le service en charge du recrutement ;
- d'un changement de fonction ou groupe de fonction en raison d'une mobilité interne ou d'une promotion.

Elle sera réévaluée par le ou les supérieurs hiérarchiques directs de l'agent à minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste. Il sera toutefois noté que le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique pour l'agent. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

2- Modalité d'application :

L'appréciation individuelle de l'expérience professionnelle d'un agent repose sur une cotation sur chacun des cinq critères ci-dessous définis et présentés :

Indicateurs	Critères d'évaluation	Echelle d'évaluation	Points
Expérience dans le domaine d'activité	<i>Prise en compte du nombre d'années de travail dans le même domaine de compétence que cela soit dans le domaine privé ou public</i>	< 4 ans	1
		De 5 à 8 ans	2
		De 8 à 15 ans	3
		> 15 ans	4
Expérience autres	Prise en compte de l'ensemble des expériences professionnelles de la personne autre que celles propre à son domaine de compétence et ce dans le domaine privé ou public	Faible	1
		Diversifiée	2
		Diversifiée et transférables	3
		Diversifiée, transférable et cohérente	4
Connaissance de l'environnement de travail	Niveau de connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial.	Basique	1
		Courante	2
		Approfondie	3
		Innovante	4
Appropriation de sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétence	Capacité à mobiliser son expérience dans un but de performance, capacité à la recherche d'informations complémentaires en dehors du périmètre classique, suivi de formations ...	Notion	1
		Opérationnelle	2
		Maitrise	3
		Expertise	4
Faculté de transmission de l'expérience	Prise en compte de l'aptitude mais aussi de l'appétence à la transmission des savoirs	Basique	1
		Courante	2
		Approfondie	3
		Innovante	4

Les « points » ainsi obtenus dans chaque critère seront additionnés et leur total permettra de placer les agents dans l'un des 3 paliers ainsi définis :

- **Niveau 1** : agents ne cumulant pas plus de 10 points sur l'ensemble des critères et de ce fait ayant une expérience professionnelle peut significative dans le domaine ciblé pour le poste
- **Niveau 2** : agents cumulant entre 10 et 15 points d'expérience professionnelle et pouvant être de ce fait considérés comme 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 cumulant plus de 15 points d'expérience professionnelle et donc disposant d'une expertise, d'une capacité à transmettre les savoirs (et formulation de propositions) et de compétences déterminantes dans le fonctionnement du service.