



## **Annexe 1 de la délibération du 23 novembre 2023**

### **Relative aux modalités et conditions d'attribution du RIFSEEP pour les agents de la Ville de Franconville.**

Le RIFSEEP se compose de deux parts :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE), part fixe ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA), part variable.

### **Article 1 : Bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire, tel que défini dans la délibération, est applicable :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel dès le premier jour de fonction,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel et occupant un emploi au sein de la commune, à compter du premier jour de fonction,

relevant au 1<sup>er</sup> décembre 2023 des cadres d'emplois territoriaux suivants :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjointes administratifs territoriaux
- Ingénieurs en chef territoriaux
- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjointes techniques territoriaux
- Educateurs des APS territoriaux
- Opérateurs des APS territoriaux
- Animateurs territoriaux
- Adjointes d'animation territoriaux
- Conseillers socio-éducatifs territoriaux
- Assistants socio-éducatifs territoriaux
- Educateurs de jeunes enfants
- ATSEM
- Agents sociaux territoriaux

Ainsi qu'aux collaborateurs de cabinet.

Cette liste évoluera en fonction des dispositions réglementaires.



Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois aidés...)
- Les collaborateurs de groupes d'élus
- Les agents vacataires

Pour les cadres d'emplois concernés par sa mise en œuvre (article 1), le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement.

Il est donc notamment cumulable avec les autres rémunérations :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, les heures complémentaires et supplémentaires, permanence, travail de nuit, du dimanche et jours fériés...)
- Les remboursements de frais engagés au titre des fonctions exercées,
- Les dispositifs compensatoires de perte de pouvoir d'achat (indemnités différentielles, GIPA...),
- NBI
- Prime de responsabilité versées aux agents détachés sur emploi fonctionnel

## **Article 2 : définition des groupes de fonction et des critères**

- ***IFSE : Définition des groupes de fonction pour la part fixe***

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

**Les fonctions** sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères et sous-critères professionnels suivants (cf tableau 2) :

### **1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**

- Management stratégique, opérationnel, de proximité et transversal Effectifs encadrés
- Formation / accompagnement
- Conduite de projet / pilotage
- Connaissance des compétences des équipes

### **2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**

- Connaissances expertes, intermédiaires, élémentaires
- Autonomie, initiative
- Spécificités métiers (ensemble des savoirs, des pratiques professionnelles à maîtriser, champ de compétences étendu, habilitation réglementaire, qualifications, maîtrise d'un logiciel métier)
- Adaptabilité

### **3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**

- Expositions aux risques : physiques, charges mentales, financiers, juridiques, climatiques, sanitaires, environnementaux, sécuritaires
- Horaires particuliers, déplacements
- Disponibilité
- Champ de compétences large, polyvalence
- Délais contraints / travail dans l'urgence
- Gestion des imprévus

**L'expérience professionnelle** des agents sera appréciée au regard des critères suivants et pourra être modulée :

- Nombre d'années exercé dans le domaine d'activité
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents
- Technicité développée
- Formations suivies

- ***CIA : Définition des critères pour la part variable***

Le complément indemnitaire annuel (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel annuel :

- Les compétences professionnelles et techniques
- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La cooptation ou le parrainage en référence à la délibération du 28 septembre 2023.

## **Article 3 : Parts, plafonds et modalités d'attribution et de versement**

### ➤ **Parts**

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et à l'expérience professionnelle, et une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

### ➤ **Plafonds**

La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis dans les tableaux 1 et 2 de la présente annexe. Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

### ➤ **Modalités d'attribution et de versement**

- ***IFSE***

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels de l'IFSE en tenant compte des critères définis à l'article 2.

L'IFSE est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel et temps non complet. Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction.

En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Pour les collaborateurs de cabinet il est précisé que l'IFSE ne pourra pas dépasser 90% du montant maximum du régime indemnitaire accordé au fonctionnaire titulaire de l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé de la collectivité, conformément au décret n°87-1004 du 16 décembre 1987.

- **CIA**

Le montant du CIA sera versé en fonction de la manière de servir et selon les critères définis à l'article 2 qui se fonde sur l'entretien professionnel. Ce montant est attribué sur proposition du supérieur hiérarchique de l'agent et validé par l'autorité territoriale.

Il représente au maximum :

- 20 % du RIFSEEP individuellement attribué à l'agent sur l'année en cours pour les groupes A
- 17 % du RIFSEEP individuellement attribué à l'agent sur l'année en cours pour les groupes B
- 15 % du RIFSEEP individuellement attribué à l'agent sur l'année en cours pour les groupes C

La part variable du CIA relative à la prime de cooptation s'ajoute aux CIA précisés ci-dessus, et sera d'un montant brut de 120€ par agent coopté, plafonnée à 3 cooptations par an. Cette indemnité sera versée à la fin de la période d'essai de l'agent coopté pour un contractuel ou à la prise de fonction pour un stagiaire ou un titulaire.

Le CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Dans le cas où l'entretien professionnel n'ouvre pas droit en totalité au CIA, l'avance pourra être reprise en mai de l'année N +1.

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel.

Pour les collaborateurs de cabinet il est précisé que le CIA ne pourra pas dépasser 90% du montant maximum du régime indemnitaire accordé au fonctionnaire titulaire de l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé de la collectivité, conformément au décret n°87-1004 du 16 décembre 1987.

## **Article 4 : Modulation des primes en cas d'absence**

- **IFSE**

L'IFSE est maintenu en cas de :

- Congés annuels

- Congé maternité
- Congé pathologique
- Congé paternité
- Congé d'adoption
- Autorisation exceptionnelle d'absence

L'IFSE est supprimé à raison de 1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence au-delà de 15 jours d'arrêt sur une période de référence glissante d'une année :

- Maladie ordinaire
- Accident de service ou de trajet
- Maladie professionnelle

L'IFSE cessent d'être versé en cas de :

- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
  
- Congé de grave maladie
- Absence de service fait
- Suspension de fonction
- Sanction du 1<sup>er</sup> groupe (exclusion temporaire de fonction) et des 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupe

- **CIA**

Le CIA suit les mêmes modalités que l'IFSE

### **Article 5 : Maintien à titre personnel**

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP. Cependant en cas de changement de fonction après la mise en œuvre du RIFSEEP, ce montant pourra être modifié en cohérence.

### **Article 6 : Date d'effet**

La présente délibération prendra effet au 1<sup>er</sup> décembre 2023.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.