ANNEXE 1

CADRE DE MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AU SEIN DU DEPARTEMENT DES YVELINES

I. Préambule

Depuis le 1er juillet 2017, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour l'ensemble des cadres d'emplois y ouvrant droit est mis en œuvre au sein du Département des Yvelines.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :
- l'Indemnités de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.SE.)
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

II. Conditions de cumul

Ce régime indemnitaire est exclusif de toute autre prime ou indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir de l'agent. Ainsi le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :
- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- la prime de service et de rendement (PSR),
- l'indemnité spécifique de service (ISS),
- la prime de fonction informatique,
- la prime de responsabilité versées aux agents occupant un emploi fonctionnel.

L'IFSE est en revanche cumulable avec :
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.),
- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

En application de l'article L. 714-8 du code général de la fonction publique, et lors de la première application des dispositions du décret du 20 mai 2014, l'autorité territoriale maintiendra, à titre individuel, dans le cadre de l'IFSE, le montant indemnitaire mensuel versé antérieurement au RISFEEP, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

III. Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la délibération une IFSE. L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle Elle repose sur la notion de groupe fonctionnel défini selon les

critères suivants :

- critères d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception :
  - nombre d'agents encadrés et technicité des agents encadrés,
  - autonomie dans la conduite des projets,
  - niveau de contribution aux projets, aux politiques menées,

- critères de technicité, d'expertise, expérience ou qualification :
  - niveau de qualification requis,
  - autonomie dans le poste occupé,
  - complexité des tâches du poste

- critères de sujétions particulières, de degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel :
  - sujétions liées au temps de travail,
  - sujétions physiques et pénibilité du poste de travail,
  - exposition du poste.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent dans la limite des plafonds déterminés dans les annexes 3 et 4 et applicables aux agents de la fonction publique d'Etat.

1. Les bénéficiaires de l'IFSE

L'IFSE est attribué :

- aux fonctionnaires titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sur poste permanent dès lors qu'ils exercent leurs fonctions dans l'un des cadres d'emploi concernés ;
- aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent en CDI ou CDD, en vertu des articles L. 332-14, L. 332-8, L. 326-1 et L. 343-1 du code général de la fonction publique, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, sur poste permanent dès lors qu'ils exercent leurs fonctions dans l'un des cadres d'emplois concernés ;
- aux agents contractuels de droit public, recrutés pour palier la vacance d'un emploi permanent et bénéficiant d'un contrat sur la base de l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique ;
- aux agents contractuels de droit public, recrutés sur emploi non permanent lié à un accroissement temporaire d'activité sur la base de l'article L. 332-23, 1° du code général de la fonction publique, ou à un accroissement saisonnier d'activité sur la base de l'article L. 332-23, 2° du même code.

Sont exclus du bénéfice de l'IFSE les agents recrutés sur des contrats de droit privé.

2. Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE sera librement déterminé par l'autorité territoriale par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions définies par la présente délibération, en fonction de son grade et du positionnement du poste dans la grille fonctionnelle du département.

3. Conditions d'attribution

Bénéficieront de l'IFSE les cadres d'emplois et fonctions mentionnées dans les annexes 3 et 4 de la délibération.
Les montants maxima (plafonds annuels) mentionnés dans les annexes 3 et 4 évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

4. Conditions de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

L'IFSE mensuelle sera répartie en deux parts dans la limite des plafonds déterminés dans les annexes 3 et 4 et

applicables aux agents de l'Etat :

- l'IFSE dite « socle » : part liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise,
- l'IFSE dite « majorée » : part liée à l'expérience professionnelle.

5. Conditions de réexamen

Le montant annuel d'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ou d'une réussite à concours. Dans ce cas, le montant de la revalorisation de l'IFSE sera d'un montant minimal de 2% de l'IFSE « socle » de l'agent ;
- a minima tous les deux ans, en l'absence de changement de fonctions et au vue de l'expérience acquise par l'agent.

6. Prise en compte de l'expérience acquise par l'agent et de l'évolution des compétences

Les montants individuels attribués par l'autorité territoriale par arrêtés prendront en compte les critères suivants :

- expériences professionnelles antérieures dans le privé et le public,
- nombre d'années d'expérience antérieures et sur le poste,
- nombre d'années d'expériences dans le domaine d'activité antérieurs et dans la collectivité,
- capacité de transmission des savoirs et des compétences,
- parcours de formations suivis.

7. Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

L'IFSE suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire. Cela correspond :

- pour le fonctionnaire, à un versement à 90% les 3 premiers mois du congé de maladie ordinaire, puis à un versement à 50% durant les 9 mois suivants ;
- pour l'agent contractuel disposant d'une ancienneté de 4 mois à 2 ans, à un versement à 90% le premier mois de congé de maladie ordinaire, puis à un versement à 50% le mois suivant ;
- pour l'agent contractuel disposant d'une ancienneté de 2 à 3 ans, un versement à 90% les 2 premiers mois de congé de maladie ordinaire, puis à un versement à 50% les 2 mois suivants ;
- pour l'agent contractuel disposant d'une ancienneté de plus de 3 ans, à un versement à 90% les 3 premiers mois de congé de maladie ordinaire, puis à un versement à 50% les 3 mois suivants.

L'IFSE n'est pas maintenue en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie.

Le versement de l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absences, congé de maternité ou de paternité, état pathologique lié à la grossesse, congé d'adoption, congé formation, congé supplémentaire de naissance, congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maladie accordée en raison d'un accident de service ou de trajet imputable au service, ou d'une maladie professionnelle contractée en service.

Le versement de l'IFSE se fait au prorata du temps de travail en cas de temps partiel thérapeutique.

IV. Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel

Il est instauré au profit des agents du Département des Yvelines un CIA tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Le versement du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel à l'issue de la campagne d'entretien professionnel. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

1. Les bénéficiaires du CIA

Le CIA est attribué :

- aux fonctionnaires titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sur poste permanent dès lors qu'ils exercent leurs fonctions dans l'un des cadres d'emplois concernés,
- aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent en CDI ou CDD, en vertu des articles L. 332-14, L. 332-8, L. 326-1 et L. 343-1 du code général de la fonction publique, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, sur poste permanent dès lors qu'ils exercent leurs fonctions dans l'un des cadres d'emploi concernés,
- aux agents contractuels de droit public, recrutés pour palier la vacance d'un emploi permanent et bénéficiant d'un contrat sur la base de l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique,
- aux agents contractuels de droit public, recrutés sur emploi non permanent lié à un accroissement temporaire d'activité sur la base de l'article L. 332-23, 1° du code général de la fonction publique, ou à un accroissement saisonnier d'activité sur la base de l'article L. 332-23, 2° du même code.

Sont exclus du bénéfice du CIA les agents recrutés sur des contrats de droit privé.

2. Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre du CIA sera librement déterminé par l'autorité territoriale par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions définies par la délibération.

3. Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir

L'engagement professionnel des agents et la manière de servir sont appréciés au regard des critères suivants :

- investissement,
- capacité au travail collaboratif,
- connaissance de son domaine d'intervention,
- capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- implication dans le fonctionnement du service,
- atteinte des objectifs individuels et/ou collectifs,
- sens du service public,
- missions transversales de formateur interne, d'agent de prévention, d'agent « volant », tuteur de CUI.

Ces critères seront appréciés notamment au regard de l'entretien professionnel de l'année N-1, ou tout autre élément complémentaire démontrant l'investissement de l'agent.

4. Conditions d'attribution

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés dans les annexes 3 et 4 de la délibération, dans la limite des plafonds des agents de l'Etat, et tenant compte de leur groupe fonctionnel.

V. Clause de revalorisation

Les montants maximaux de l'IFSE et du CIA (plafonds) présentés en annexes 3 et 4 évoluent dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.