



Gazette spéciale Régime Indemnitaire

La fonction publique territoriale connaît depuis quelques temps des évolutions qui peuvent transformer fondamentalement la situation individuelle des agents et cadres.

Il nous est apparu important de consacrer totalement notre gazette de l'été au nouveau mode d'attribution du régime indemnitaire que la Ville de Marseille va mettre en place à compter de janvier 2018 :

LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS*, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (ou RIFSEEP)

Nous avons rencontré la DGARH le 28 juin dernier et recueilli les explications utiles à la compréhension d'un dispositif complexe.

* *sujétion (n. f.) : état de quelqu'un, d'un groupe soumis à un pouvoir, à une autorité arbitraire et contraignante.*



Au sommaire

1 - Pourquoi un nouveau régime indemnitaire? - p. 2

2 - Règles d'élaboration de l'IFSE et du CIA - p. 3

3 - Méthode de fixation du montant attribué - p. 4

4 - Echancier d'application et méthode de fixation - p. 5

5 - ce que nous avons demandé à la DRH- p. 6

Nos organisations syndicales sont partenaires avec plusieurs mutuelles. N'hésitez pas à nous en demander la liste pour trouver celle qui vous conviendra le mieux. Chaque gazette est parrainée par l'une d'entre elles. Celle-ci vous est offerte par :



1 Pourquoi un nouveau régime indemnitaire?

Ce nouveau dispositif applicable dans les fonctions publiques de l'État et territoriales a été mis en œuvre au sein de l'État depuis 2014 et doit être obligatoirement intégré au sein des Collectivités Territoriales (sauf pour la filière police) selon les principes de parité et de libre administration de celles-ci.

Qui est concerné?

Toutes les filières et toutes les catégories (A/B/C) sont concernées, à terme, à l'exception de la filière Police.

Quel changement fondamental par rapport au régime indemnitaire actuel ?

L'attribution du RIFSEEP est désormais adossée à deux éléments essentiels :

Le poste occupé par le fonctionnaire qui va donner lieu au versement de l'IFSE (indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise) calculée à partir :

- de l'emploi de référence.
- du niveau de responsabilité et d'expertise du POSTE occupé..
- de l'expérience professionnelle de l'agent



La Ville a l'obligation de fixer une IFSE

La manière d'occuper ce poste (ou la manière de servir) qui peut donner lieu au versement du CIA (complément indemnitaire annuel) calculé à partir de :

- l'engagement professionnel.
- la manière de servir.



La Ville a le choix de créer ou non un CIA.



donc : RIFSEEP = IFSE + CIA

2 Règles d'élaboration de l'IFSE et du CIA

■ IFSE

1 - Les emplois vont être classés par groupes de fonctions = espaces professionnels d'un même niveau hiérarchique ou d'expertise.

Chacun d'entre vous sera positionné dans l'un de ces groupes de fonctions
la DGARH travaille actuellement à la constitution de ces groupes de fonctions.

2 - Au sein de chaque groupe de fonctions, on retrouvera les postes correspondants qui auront fait l'objet d'une cotation.

Un groupe de travail est piloté par la DGARH avec les responsables de directions et services des Ressources Partagées pour fixer les critères et les cotations des postes.

3 - Pour déterminer à quel groupe vous appartiendrez, la DRH considérera :

- votre positionnement fonctionnel et hiérarchique.
- votre fiche de poste.

La DGARH travaille actuellement à la répartition des 3 composantes de l'IFSE (l'emploi, le niveau de responsabilité ou l'expertise, l'expérience).

■ CIA

1 - le CIA sera facultatif et pas automatiquement reconduit chaque année.

2 - Il sera fixé à partir de l'entretien professionnel et des résultats obtenus.



3 Méthode de fixation du montant attribué

■ IFSE

À chacun des groupes de fonctions, vont correspondre **un minimum et un maximum** (fixés dans la limite des plafonds réglementaires).

Le montant individuel de l'IFSE sera fixé en tenant compte de la cotation de votre poste et ne sera **variable que la partie liée à l'expérience professionnelle**, d'une année sur l'autre, si vous ne changez pas de poste.

Votre responsable hiérarchique s'appuiera sur une grille de critères établie par la DGARH pour la détermination de votre montant selon un calendrier qui reste à déterminer.

L'IFSE ne devrait donc pas varier beaucoup d'une année sur l'autre (sauf si vous changez de poste).

■ CIA

Il variera entre **0 % et 100 % d'un montant maximal** fixé par groupe de fonctions.

Il ne pourra **pas dépasser un plafond fixé de façon réglementaire** par cadre d'emploi.

Le CIA sera **réétudié chaque année** en fonction de votre investissement et de vos résultats.

C'est cette partie qui pourra donc le plus varier à la hausse comme à la baisse chaque année.



Le CIA sera versé en une ou deux fois dans l'année

4 Echéancier d'application et méthode de fixation

Pour tous les agents concernés :

Application en **2018 de l'IFSE** ;

Pour le CIA , l'Administration devra se positionner sur une éventuelle mise en place en 2018.

NB : en 2017, le RI reste fondé sur la pratique antérieure sauf pour les administrateurs et directeurs dont les plafonds sont relevés à titre expérimental (enveloppes à répartir pour les cadres dans le courant de l'été pour un paiement annoncé sur la paie d'octobre 2017)



A retenir :

1 - l'IFSE va intégrer l'ensemble des différentes composantes de votre ancien RI : sur votre bulletin de salaire il n'y aura plus qu'une seule ligne ; certaines indemnités et rémunérations accessoires continueront d'être versées à part (NBI, astreintes, IHTS, PFA...)

2 - le passage à l'IFSE en 2018 ne va pas diminuer le total annuel de ce que vous touchiez jusqu'alors ;

3 - l'application au 1^{er} janvier prochain sera dans un premier temps plutôt technique ; la DGARH continuant de travailler pour affiner les critères de cotations, pour évaluer les premières attributions et pour mettre en place le CIA.

4 - pour ceux d'entre vous qui vont être transférés à la Métropole, vous aurez le choix entre conserver le RIF-SEEP de la Ville de Marseille ou adopter celui de la Métropole (libre de choisir ses propres cotations des critères réglementaires)

5 - la DGARH a prévu une évaluation au bout d'une année pour ajuster et corriger le dispositif.

6 - Soyez très vigilant au sujet de votre fiche de poste qui sera le fondement de votre régime indemnitaire.



1 - un gros effort de communication au sujet du RIFSEEP :

- information sur le bulletin de salaire du mois de démarrage pour que chacun dispose de l'information à titre individuel ;
- un « échos de la ville » (distribué avec le bulletin de salaire) complet dédié à ce sujet
- informations détaillées sur les supports institutionnels habituels (municipaux magazine notamment)
- un onglet sur la page e-média de la DGARH exclusivement dédié au RIFSEEP

2 - **la mise en place rapide du CIA (dès 2019)** avec une enveloppe substantielle pour les cadres A et B dont le RI n'a pas été revalorisé à un niveau décent depuis trop longtemps.

3 - **Une augmentation de l'enveloppe dédiée à l'IFSE en priorité pour les catégories C dès 2018.**

4 - **Un contrôle objectif des attributions du CIA.**

5 - **L'intégration des niveaux de diplômes** dans les critères de cotation de l'IFSE.

6 - **L'harmonisation des RI entre les cadres techniques et administratifs** occupant des fonctions comparables.

7 - **Un tableau des correspondances** entre le RI actuel et le RIFSEEP à venir faisant apparaître toutes les anciennes primes qui ont été intégrées.

8 - **L'intégration des primes exceptionnelles** liées à des événements particuliers au CIA.

9 - **Une fiche de poste type préremplie par la DRH** sur les éléments intangibles du poste de travail (à charge du responsable de la compléter par des éventuelles particularités).

Ce dispositif présente l'avantage théorique de fonder la distribution du régime indemnitaire sur des **critères objectifs et communs à toutes les directions**, ce que nous ne cessons de réclamer depuis notre élection tant en ce qui concerne **les avancements, les évaluations, les nominations sur les postes à responsabilités et bien sûr l'allocation des primes.**

La distribution à « la tête du client » devrait être diminuée au profit d'une répartition liée à des résultats objectifs pour le CIA et à une situation clairement établie à partir du poste occupé pour l'IFSE.

Toutefois, nous restons particulièrement vigilants à la fois sur le **choix des critères de cotation** des postes pour l'IFSE, **le mode et les pratiques d'évaluation annuelle**, et les **modalités de création du CIA.**

Il convient également que l'Administration comprenne qu'un effort est indispensable non seulement pour motiver celles et ceux qui assument des responsabilités et une expertise de plus en plus accrue, et qui sont de plus en plus sollicités tout en disposant de moins en moins de moyens ; mais aussi en faveur des agents dont le métier présente des conditions d'exercice difficiles (face au public notamment) ou à technicité complexe.

Nos représentants demeurent attentifs à vos remarques et suggestions sur ce sujet.

N'hésitez pas à nous contacter en nous adressant un mail à :

ensemblecftccgcvdm@gmail.com