

Règlement d'Attribution du RIFSEEP

Article 1 : Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois représentés au tableau des emplois et des effectifs de la CCAPV :

Article 2 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le cadre d'emploi. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Article 3 : Montants d'IFSE maximum

Le montant de l'IFSE maximum, exprimé en brut, est fixé selon le cadre d'emploi, et les plafonds réglementaires de référence nationale applicables.

Cadres d'emploi	Plafonds annuels IFSE
Attachés	36 210 €
Rédacteurs	17 480 €
Adjointes administratifs	11 340 €
Ingénieurs	46 920 €
Techniciens	19 660 €
Agents de maîtrise	11 340 €
Adjointes techniques	11 340 €
Attachés de conservation du patrimoine	29 750 €
Adjointes du patrimoine	11 340 €
Assistants socio-éducatif	19 480 €
Educateurs de jeunes enfants	14 000 €

ATSEM	11 340 €
Agents sociaux	11 340 €
Auxiliaires de puériculture	11 340 €
Animateurs	17 480 €
Adjointes d'animation	11 340 €
Éducateurs des APS	17 480 €

Article 4 : Réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. En cas de changement de fonctions,
2. Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. En cas de changement de grade et de fonctions.

Article 5 : Sort de l'I.F.S.E. en cas d'absence

- Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire et d'accident de service : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Cette disposition de l'article 6, relative aux congés de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) et de grave maladie (GM) ne s'applique qu'à compter du 1^{er} janvier 2022.

NB : les dispositions mentionnées ci-dessus sont celles applicables au sein de la Fonction Publique d'Etat. En vertu du principe de parité, et sous réserve de l'interprétation jurisprudentielle qui serait faite, les collectivités ne semblent pas pouvoir adopter de mesures plus favorables.

Article 6 : Périodicité et modalités de versement de l'I.F.S.E.

Elle sera versée mensuellement et son montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 7 : Cumuls limités

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra pas se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S),
- La prime de rendement (administrateur et filière médico-sociale),
- La prime de fonctions informatiques (traitement de l'information).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec certaines primes :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

Article 8 : Bénéficiaires de la part IFSE régie

- L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels, responsables d'une régie.
- Elle est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Les montants de la part IFSE régie

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 minimum
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 minimum
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 minimum
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 minimum
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 minimum
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 minimum
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 minimum
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 minimum
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 minimum
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 minimum
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

Article 9 : Principe du CIA

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Article 10 : Bénéficiaires

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est institué pour :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.
- Les agents contractuels à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Article 11 : Critères pour la part variable (CIA) :

Le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure des entretiens professionnels annuels attribué selon un taux pouvant varier entre 0 et 100% en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur la base de l'évaluation annuelle.

- La réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement

Article 12 : Montants de CIA maximum

Les plafonds annuels du CIA, exprimés en montant brut, sont fixés selon cadre d'emploi, et les plafonds réglementaires de référence nationale applicables :

Cadres d'emploi	Plafonds annuels CIA
Attachés	6 390 €
Rédacteurs	2 380 €
Adjointes administratifs	1 260 €
Ingénieurs	8 280 €
Techniciens	2 680 €
Agents de maitrise	1 260 €
Adjointes techniques	1 260 €
Attachés de conservation du patrimoine	5 250 €
Adjointes du patrimoine	1 260 €
Assistants socio-éducatif	3 440 €
Educateurs de jeunes enfants	1 680 €

ATSEM	1 260 €
Agents sociaux	1 260 €
Auxiliaires de puériculture	1 260 €
Animateurs	2 380 €
Adjointes d'animation	1 260 €
Éducateurs des APS	2 380 €

Article 13 : modalités de versement

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 14 : sort des primes en cas d'absence

- Ainsi, le R.I.F.S.E.E.P. suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels et le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).
- En congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) et de grave maladie (GM), le R.I.F.S.E.E.P. est suspendu.

Cette disposition de l'article 15 relative aux congés de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) et de grave maladie (GM) ne s'applique qu'à compter du 1^{er} janvier 2022.

- L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 précise que le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.
- Pour autant, lorsque l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) a vocation à suivre le traitement, ce n'est pas automatiquement le cas pour le complément indemnitaire annuel (CIA). Il appartient à l'autorité territoriale d'établir sur la base de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir, et donc si la part liée aux résultats doit être ajustée.