

ANNEXE POINT N°7

Régime indemnitaire des agents du SERM

1 – BENEFICIAIRES (IFSE et CIA)

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
 - Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
 - Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

2 – PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est composé de deux parts.

- **une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions exercées. Son montant est lié à l'appartenance à un groupe de fonctions, déconnecté du grade de l'agent et de la filière dont relève son cadre d'emplois.

Ainsi, pour chaque agent, l'IFSE est déterminée par sa catégorie (A B C) et par le groupe de fonction auquel est rattaché le poste qu'il occupe.

Chaque poste est classé au sein des différents groupes de fonctions. La classification est établie au vu des critères professionnels :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

Chaque groupe de fonction se voit attribuer un montant brut mensuel maximal déterminé.

L'IFSE sera versé mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

En cas de congé pour maladie, l'IFSE suit le sort du traitement en proportion.

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée et en attente d'une décision du comité médical ou de la commission de réforme, l'IFSE sera suspendue.

- **une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.**

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) a pour vocation à valoriser leur engagement professionnel et leur manière de servir.

Un montant de CIA est déterminé pour chaque groupe de fonction sur la base de l'évaluation professionnelle annuelle, il tiendra compte de :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

Le CIA fait l'objet de deux versements une fois au mois de mai et l'autre au mois de novembre.

Le CIA est versé dès l'arrivée dans l'établissement au prorata de sa date d'arrivée, sous réserve que le bénéficiaire ait fait l'objet d'un EPA (évaluation professionnelle annuelle).

Le CIA peut être versé aux agents, ayant quitté la collectivité, au mois de mars de l'année N, sous réserve d'être encore dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un EPA.

Le montant du CIA (défini par groupe de fonction) est impacté par l'absentéisme à raison d'1/30ème par jour d'absence.

Les motifs d'absence ci-dessous impliquent un abattement :

- Absence sans excuse
- Maladie (plein, demi et sans traitement)
- Congé de longue maladie (plein traitement et demi-traitement)
- Congé longue durée (plein et demi-traitement)
- Congé grave maladie (plein et demi-traitement)
- Disponibilité pour inaptitude physique
- Cure pour maladie (plein, demi et sans traitement)

L'agent à temps partiel thérapeutique bénéficie du CIA au prorata de son temps de travail effectif.

Les montants plafonds des deux parts évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

- **Suggestions particulières :**

Versement d'une part complémentaire au titre de l'IFSE

3 – DEFINITION DES GROUPES DE FONCTION ET CRITERES DE CLASSEMENT

Le nombre de groupes de fonction est fixé au regard de l'organigramme, des fiches de postes. Il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

- Catégorie A : 2 groupes
- Catégorie B : 2 groupes
- Catégorie C : 1 groupe

La classification des emplois dans les différents groupes tiendra compte des critères ci-après :

| Catégories | Groupes de fonction | Critères | Exemples de métiers |
|------------|---------------------|---|---|
| A | A1 | Fonction de conception de politique publique, de stratégie, mission de direction | Directeur |
| | A2 | Fonction d'appui requérant une technicité particulière, de mise en œuvre opérationnelle incluant du pilotage de projet et/ou ayant des missions d'encadrement | Responsable Réseaux, Responsable Administratif et Financier |
| | A3 | Fonction de gestion de projets et d'appui au pilotage | |
| B | B1 | Fonction de coordination requérant une technicité forte, de gestion de projet et/ou appui au pilotage de projet et une implication de responsabilité particulière | Responsable Administratif et Financier |
| | B2 | Fonction qui a pour mission du contrôle ou de l'appui à l'application de procédures pouvant être complexes. | Gestionnaire |
| C | C | Fonction qui requiert des compétences et connaissances liées à l'exercice de son poste, majoritairement des missions d'exécution. | Assistante administrative |

4 – MONTANTS IFSE et CIA EN FONCTION DU POSTE OCCUPE DANS UN GROUPE DE FONCTION

| Groupes de fonctions | Cadre d'emplois | Montant plafonds annuels décret FPE | | | Montant plafonds annuels retenus par la collectivité | | | IFSE Montant brut mensuel | CIA Montant brut annuel |
|----------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------|-------|--|-------|--------|------------------------------|----------------------------|
| | | IFSE | CIA | Total | IFSE | CIA | Total | | |
| A1 | Ingénieurs | 40290 | 7110 | 47400 | 15 600 | 3 800 | 19 400 | 1 300 | 3 800 |
| | Attachés | 32130 | 5670 | 37800 | | | | | |
| A2 | Ingénieurs | 36000 | 6350 | 42350 | 12 000 | 3 150 | 15 150 | 1 000 | 3 150 |
| | Attachés | 25500 | 4500 | 30000 | | | | | |
| A3 | Ingénieurs | 31450 | 5550 | 37000 | 9 600 | 1 700 | 11 300 | 800 | 1 700 |
| | Attachés | 20400 | 3600 | 24000 | | | | | |
| B1 | Rédacteurs | 16015 | 2185 | 18200 | 7 800 | 1 400 | 9 200 | 650 | 1 400 |
| | Techniciens | 18580 | 2535 | 21115 | | | | | |
| B2 | Rédacteurs | 14650 | 1995 | 16645 | 6 000 | 1 050 | 7 050 | 500 | 1 050 |
| | Techniciens | 17500 | 2385 | 19885 | | | | | |
| C | Adjoints administratifs / techniques | 10800 | 1200 | 12000 | 4 800 | 850 | 5 650 | 400 | 850 |

SUGGESTIONS PARTICULIERES DIRECTEUR ACTUEL EXTINCTION AU 31 /12/2023

| Groupes de fonctions | Cadre d'emplois | Montant plafonds annuels décret FPE | | | Montant plafonds annuels retenus par la collectivité | | | IFSE Montant brut mensuel | CIA Montant brut annuel |
|----------------------|-----------------|-------------------------------------|------|-------|--|------|-------|------------------------------|----------------------------|
| | | IFSE | CIA | Total | IFSE | CIA | Total | | |
| A1 | Ingénieurs | 40290 | 7110 | 47400 | 12000 | 1800 | 13800 | 1000 | 1800 |