

RÈGLEMENT RELATIF AU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL



**SYNDICAT
DES EAUX
DE LA
REGION
MESSINE**

Date d'entrée en vigueur : 1^{ER} avril 2026

Sommaire

1. Bénéficiaires	3
2. Groupes de fonction.....	3
3. Parts et plafonds	4
3.1. Une part fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).....	4
3.2. Une part variable : le complément indemnitaire annuel (CIA).....	5
4. Montants des plafonds annuels IFSE et CIA en fonction du poste occupé dans un groupe de fonction	7
5. Cotation IFSE des postes en fonction des groupes de fonctions	8

1. Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans le présent règlement :

- 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. Groupes de fonction

Les groupes de fonctions correspondent à un classement des postes selon le niveau de responsabilités, de technicité, d'expertise et de sujétions qu'ils comportent. Ils sont déterminés à partir de critères objectifs tels que l'encadrement, la complexité des missions, l'autonomie, l'impact des décisions ou les contraintes particulières liées au poste.

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

Catégories	Groupes de fonction	Critères
A	A1	Fonction de conception de politique publique, de stratégie, mission de direction (emploi de direction générale des services)
	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 ou d'animation de réseaux (responsable de fonction)
	A3	Fonction de gestion de projets et d'appui au pilotage (chargé de mission ou de projet)
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 (chef d'équipe, chargé de mission ou de projet ou d'études)
	B2	Fonction qui a pour mission du contrôle ou de l'appui à l'application de procédures pouvant être complexes (technicien, gestionnaire)
C	C	Fonction qui requiert des compétences et connaissances liées à l'exercice de son poste, majoritairement des missions d'exécution (assistant administratif ou technique)

3. Parts et plafonds

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

3.1. Une part fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions exercées et l'expérience professionnelle de l'agent. Son montant est lié à l'appartenance à un groupe de fonctions, déconnecté du grade de l'agent.

Calcul du montant de l'IFSE

Au sein de chaque groupe de fonctions, le montant de l'IFSE est déterminé comme suit :

- Chaque poste est classé au sein des différents groupes de fonctions par l'autorité territoriale.
- Chaque groupe de fonction se voit attribuer un montant brut mensuel maximal.
- Des critères permettent d'évaluer dans chaque groupe de fonction la cotation d'un poste avec un nombre de points minimum et maximum. Dans tous les cas, le montant de l'IFSE ne peut être inférieur à 30% du plafond défini dans le groupe de fonction.

Formule de calcul du montant de l'IFSE

P = nombre total de points issus de la cotation du poste. Si la cotation est inférieure à 30, alors P = 30

Pmax = 100

gf = plafond de l'IFSE du groupe de fonctions

$$IFSE = \left(\frac{P}{P_{max}} \right) \times gf$$

L'IFSE est 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 est suspendue.

Conditions de réexamen de l'IFSE

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. En cas de changement de fonctions, à titre temporaire ou définitif, résultant de nouvelles contraintes, missions ou charges de travail significatives. Ce changement intervient à la suite d'une modification substantielle de la fiche de poste de l'agent. Le poste est alors soumis à une nouvelle cotation, dans le périmètre du groupe de fonctions correspondant au nouveau poste.
2. Au moins tous les deux ans, en l'absence de changement de fonctions. Ce réexamen ne confère aucun droit automatique à une revalorisation de l'IFSE. Le montant de l'IFSE n'évolue que si le poste a connu des évolutions impliquant notamment un niveau accru d'expertise, de compétences, d'expérience ou un élargissement des fonctions, en lien avec la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Le cas échéant, la fiche de poste est modifiée et l'IFSE peut être augmentée dans la limite de 5,0 points maximums.
3. En cas de changement de grade consécutive à une promotion. L'agent bénéficie de la cotation du nouveau poste occupé par l'agent ou de la nouvelle cotation dans les mêmes conditions que prévues au point 1.

Dispositions particulières

Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu antérieurement par l'agent est garanti dans la fonction publique d'État. Pour les agents de l'État, l'intégralité de ce montant antérieur est maintenue dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Compte-tenu du principe de parité entre la fonction publique d'État et territoriale, lors d'un recrutement d'un agent public ou d'une mobilité interne, la différence entre la cotation de l'agent et son régime indemnitaire fait l'objet d'une indemnité compensatoire dégressive sous réserve de respecter le plafond du groupe de fonction du poste. L'indemnité compensatoire est réduite à concurrence du même montant en cas d'augmentation du montant de l'IFSE, et ce jusqu'à son extinction.

3.2. Une part variable : le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA valorise l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Un montant de CIA est déterminé pour chaque groupe de fonction sur la base de l'entretien professionnel annuel. La manière de servir de l'agent est appréciée pour chaque critère selon quatre niveaux pour tous les groupes de fonction, hors groupe de fonction C1, comme suit :

Critères	Insatisfaisant	Partiellement satisfaisant	Satisfaisant	Très satisfaisant
Réalisation des objectifs	0	6	12	16
Qualité du travail rendu (rigueur, fiabilité)	0	3	7	10
Capacité à travailler en équipe et à collaborer	0	3	7	10
Capacité d'adaptation et à gérer les urgences	0	3	7	10
Implication dans les projets du service	0	3	7	10
Attitude professionnelle et sens du service public	0	5	10	14

Aucun CIA n'est versé si l'agent n'obtient pas au moins 35 points sur 70.

Évaluation de la manière de servir pour le groupe de fonction C1 :

Critères	Insatisfaisant	Partiellement satisfaisant	Satisfaisant	Très satisfaisant
Réalisation des objectifs	0	5	10	15
Qualité du travail rendu (rigueur, fiabilité)	0	5	10	15
Capacité à travailler en équipe et à collaborer	0	5	10	15
Capacité d'adaptation et à gérer les urgences	0	5	10	15
Implication dans les projets du service	0	5	10	15
Attitude professionnelle et sens du service public	0	5	10	15

Aucun CIA n'est versé si l'agent n'obtient pas au moins 45 points sur 90.

Des points supplémentaires peuvent être accordés aux agents pour les motifs suivants :

- Surcroît exceptionnel d'activité ou remplacement d'un agent absent avec charge accrue de travail assumée sur une durée minimum d'un mois ;
- Gestion réussie d'une situation de crise ou d'urgence d'une situation exceptionnelle avérée ;
- Contribution personnelle et déterminante d'un agent ayant permis à l'établissement de réaliser un gain substantiel, de nature technique, financière, organisationnelle ou patrimoniale, allant au-delà des missions normalement attendues au regard de son poste.

Pour l'ensemble des groupes de fonctions, à l'exception du groupe C1, une attribution comprise entre 1 et 30 points peut être accordée. Pour les agents relevant du groupe de fonctions C1, cette attribution est comprise entre 1 à 10 points.

Le cas échéant, le compte rendu de l'entretien professionnel annuel précise de manière détaillée les événements et actions démontrant une manière de servir exceptionnelle de l'agent.

En tout état de cause, un agent ne peut bénéficier de l'attribution de points supplémentaires deux années consécutives.

Les montants individuels annuels sont arrêtés par l'autorité territoriale par la formule de calcul présenté ci-après, sur proposition du Directeur Général des Services, après les campagnes annuelles d'entretien professionnel. 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. L'agent à temps partiel thérapeutique bénéficie du CIA au prorata de son temps de travail effectif.

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.
Le CIA peut être versé aux agents ayant quitté l'établissement l'année N, au prorata du temps passé dans l'établissement, déduction faite des versements déjà effectués au titre de l'année N.

Le montant du CIA est impacté par l'absentéisme à raison d'1/25^e par jour d'absence à partir du 6^e jour d'absence sur la moitié du montant attribué sauf si l'agent est absent sans excuse.

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).

Formule de calcul du montant du CIA

P = nombre total de points recueillis par l'agent : il est rappelé que si le seuil minimum de points n'est pas atteint, le montant du CIA est de 0

P_{max} = 100

gf = plafond du CIA du groupe de fonctions

$$CIA = \left(\frac{P}{P_{max}} \right) \times gf \text{ si } P \geq 35 \text{ (gf hors C1) ou } 45 \text{ (gf C1)}$$

4. Montants des plafonds annuels IFSE et CIA en fonction du poste occupé dans un groupe de fonction

Groupes de fonctions	Cadre d'emplois	Montants plafonds annuels	
		IFSE	CIA
A1	Ingénieur	46 920	8 280
	Attaché	36 210	6 390
A2	Ingénieur	40 290	7 110
	Attaché	32 130	5 670
A3	Ingénieur	36 000	6 350
	Attaché	25 500	4 500
B1	Technicien	19 660	2 680
	Rédacteur	17 480	2 380
B2	Technicien	18 580	2 535
	Rédacteur	16 015	2 185
C	Adjoint administratif ou technique	11 340	1 260

5. Cotation IFSE des postes en fonction des groupes de fonctions

CRITERES	A1		A2		A3		B1		B2		C1	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Fonction, responsabilités	Groupes de fonctions											
	DESCRIPTION DU CRITERE											
	Niveau hiérarchique, de responsabilité et encadrement	5	15	5	10	2	8	2	8	1	5	1
Conduite de projet, d'étude ou d'opération	3	8	3	10	1	15	1	15	1	5	1	5
Conseils aux élus	4	15	3	10	1	5	1	5	1	5	1	5
Technicité, expertise et exercice des fonctions	Polyvalence des agents qui prennent en charge des domaines de compétences ou des tâches nécessitant des connaissances spécifiques, et niveau de connaissance et de diplôme relatif à l'occupation du poste et à l'exercice des missions et tâches, capacité à traiter des sujets nouveaux											
	Diversité des domaines de compétences et / ou des tâches, qualifications	4	10	5	10	8	15	8	15	10	25	10
Autonomie	4	10	5	15	5	10	5	10	4	15	4	15
Sujétions liés aux horaires de travail ou conditions d'exercice	Evaluer la fréquence de la variabilité horaire dans le poste, pics d'activité, obligation d'assister à des instances ou réunion et leurs récurrences											
	Exposition aux risques professionnels	1	5	1	8	5	10	5	10	5	10	5
Engagement de la responsabilité financière	Arrêté de délégation pour engager financièrement l'établissement, rôle dans la chaîne budgétaire et comptable, capacité à prévenir et gérer les risques financiers											
	Acteur de la prévention	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1
Impact sur l'image de la collectivité	Missions et activités ayant un lien avec un public, variété et étendue du public, et niveau de risque sur l'image de l'établissement de la communication											
	Autres sujétions spécifiques	0	5	0	5	0	5	0	5	0	10	0