

**CONSEIL DÉPARTEMENTAL  
DES BOUCHES-DU RHONE**

Direction des Ressources Humaines  
Sous Direction Carrières, Positions et rémunérations

**RÉUNION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU 15 DECEMBRE 2017  
SÉANCE PUBLIQUE SOUS LA PRÉSIDENTE DE MME MARTINE VASSAL  
RAPPORTEUR(S) : MME VERONIQUE MIQUELLE**

**OBJET : Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions,  
de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

---

Madame la Présidente du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône, sur proposition de Madame la déléguée aux Ressources Humaines de la collectivité, soumet au Conseil départemental le rapport suivant :

Le présent rapport a pour objet l'instauration au sein du Département des Bouches-du-Rhône, conformément au principe de parité défini par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime indemnitaire a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents du département pour lesquels les textes sur le RIFSEEP sont déjà parus et qui sont listés à l'annexe 1 du présent rapport.

Les autres cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP feront l'objet de délibérations, au fur et à mesure de la parution des textes leur étant applicables.

Le dispositif et les modalités de mise en œuvre ont été soumis en comité technique réuni le 7 décembre 2017.

1. Les bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail).

Il pourra être également appliqué aux agents contractuels de droit public de la collectivité.

2. La composition du RIFSEEP

Il se compose :

- d'une part obligatoire : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent ;
- et d'une part facultative : le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à la manière de servir de l'agent.

### 3. Les modalités d'attribution de l'IFSE

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans le présent rapport, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ayant vocation à reconnaître l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette part IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau de technicité ou les sujétions auxquelles les agents sont soumis dans l'exercice de leurs missions.

La classification existante au sein de la collectivité a été revue pour prendre en compte ces éléments réglementaires et valoriser les métiers en tension pour lesquelles des difficultés de recrutement sont identifiées.

Des groupes de fonction ont ainsi été déterminés en s'appuyant sur les 3 critères professionnels définis par le décret sus visé:

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La nomenclature actuelle est harmonisée et simplifiée pour l'ensemble des emplois et des filières de la collectivité:

- 5 groupes de fonctions pour la catégorie A,
- 3 groupes de fonctions pour la catégorie B,
- 2 groupes de fonctions pour la catégorie C.

Ainsi les niveaux de classification les plus bas ont été fusionnés, permettant une revalorisation des rémunérations les plus faibles de la collectivité.

Par ailleurs, le niveau de fonctions le plus élevé devient le groupe 1.

Le montant attribué dépend du rattachement de l'emploi occupé par l'agent à l'un des groupes de fonctions définis en annexe 1. La collectivité procédera au rattachement des agents à un groupe de fonctions au regard de l'emploi exercé.

### 4. Conditions de versement

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE sera défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par le présent rapport.

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel correspondant au montant socle défini par la collectivité pour chaque groupe de fonction.

L'article 6 du décret n°2014-513 garantit aux agents, le montant indemnitaire mensuel qu'ils percevaient avant le déploiement du RIFSEEP.

Lors de la mise en œuvre initiale du RIFSEEP, la collectivité s'engage au maintien, à situation constante, dans l'IFSE du régime indemnitaire global annuel de l'agent (mensuel et reliquats ou part résultats compris) versé au titre de l'année 2017.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement d'emploi ou de fonctions;
- tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de cadre d'emplois, suite à une promotion ou à la réussite à un concours.

Le principe de réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Par ailleurs, la collectivité pourra attribuer des majorations de l'IFSE pour tenir compte des sujétions particulières liées à l'exercice des missions dans des zones spécifiques ou des contraintes professionnelles particulières.

L'attribution individuelle se fera dans la limite des plafonds réglementaires prévus pour les corps de référence de l'Etat.

Les agents disposant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés.

#### 5. Modulation de l'IFSE du fait des absences

En cas de congé maladie ordinaire, l'IFSE est maintenue, puis diminuée de 1/30<sup>e</sup> par jour d'absence à partir du 31<sup>e</sup> jour d'absence sur l'année glissante.

Dans les autres cas, l'IFSE est maintenue intégralement. (Congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour maladie professionnelle, accident de service/accident du travail, congés annuels, congés de maternité ou pour adoption, congé paternité, ...).

#### 6. Les conditions de cumul

Le régime indemnitaire ainsi mis en place est, par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. En l'état actuel des choses, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (P.F.R.),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (I.F.R.S.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 fonction informatique,
- l'indemnité pour travaux dangereux, incommodes, salissants et insalubres.

Seront maintenus à titre individuel sous réserve de continuer à justifier les fonctions y ouvrant droit actuellement, les montants perçus à titre individuel pour l'année 2017 correspondant à la prime informatique et aux indemnités pour travaux dangereux insalubres et salissants conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi n°84-53.

Le RIFSEEP pourra, en revanche, être cumulé avec :

- la prime de fin d'année,
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple des frais de

déplacement),

- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes et permanences, indemnité de sujétions horaires pour travail décalé....),
- l'indemnité pour travail dominical et jour férié,
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs,
- l'indemnité mensuelle dégressive.

Ces listes ne sont pas exhaustives. Elles sont susceptibles d'être modifiées et/ou complétées par l'autorité territoriale, du fait notamment des évolutions législatives et réglementaires.

#### 7. Mise en œuvre du CIA : détermination des montants par groupes de fonctions

Il est instauré au bénéfice des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est facultatif.

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

La périodicité du versement pourra être annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle.

Le montant individuel du CIA peut varier entre 0% et 100% du montant maximum prévu pour les corps de référence de l'Etat. Il n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents seront pris en compte pour l'attribution du CIA et appréciés en lien avec l'entretien professionnel.

Il pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés dans le tableau annexé au présent rapport (annexe 1), dans la limite des plafonds fixés réglementairement, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

#### 8. Les délais de mise en œuvre

Le présent rapport prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il abroge, au fur et à mesure de l'application du RIFSEEP aux agents concernés, l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la collectivité, à l'exception de celles visées par le présent rapport comme étant cumulables avec le RIFSEEP.

**Signé**  
**La Présidente du Conseil départemental**

Martine VASSAL