

RIFSEEP

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

PRINCIPES DIRECTEURS

Le RIFSEEP ou Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le régime indemnitaire de référence mis en œuvre depuis le 1er septembre 2018 au fur et à mesure des parutions des textes réglementaires et qui a remplacé la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique d'Etat. Selon un principe de parité, ce nouveau dispositif indemnitaire doit être transposé dans la fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP a été créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016. Ses modalités de mise en œuvre sont exposées dans la circulaire : NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014.

Les textes posent le principe d'une mise en œuvre progressive du RIFSEEP entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire à plusieurs dates successives, selon les corps de la fonction publique de l'Etat et par voie de conséquence, leurs cadres d'emploi homologues de la fonction publique territoriale.

Le dispositif RIFSEEP est composé de deux primes :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), part obligatoire, versée mensuellement,
- le Complément indemnitaire annuel (CIA), part facultative à titre individuel.

I - L'INDEMNITE DE FONCTIONS DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

A. ELEMENTS DE DEFINITION DE L'IFSE

1. Fixation de l'IFSE

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, est instituée une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité est liée au poste de l'agent, à son expérience professionnelle et repose sur les critères professionnels suivants :

- 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.

2. Détermination des groupes de fonctions et des montants minima et maxima

Pour chaque filière et cadre d'emploi concernés par le RIFSEEP, les postes inscrits au tableau des effectifs sont répartis au sein de différents groupes de fonctions au vu des principes directeurs et des critères professionnels précédemment cités.

À chaque groupe de fonction ainsi déterminé, et pour chaque cadre d'emploi, un montant de référence mensuel brut est versé, dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

L'architecture de l'IFSE repose sur la structuration des différents grades et cadres d'emploi avec la détermination d'une IFSE socle pour chacun des grades des différentes filières représentées au sein de la collectivité.

L'annexe 1 à la présente délibération fait état des montants attribués à chacun des grades.

L'IFSE part grade est susceptible d'être majorée au titre des fonctions exercées par les agents.

La part fonction de l'IFSE constitue notamment une reconnaissance des niveaux hiérarchiques suivants : directeur.rice général.e, adjoint.e au directeur.rice général.e, directeur.rice ou directeur.rice de mission, responsable de service ou de mission, responsable de centre, responsable d'unité et responsable d'équipe.

Ces niveaux hiérarchiques sont identifiables au travers des différentes unités fonctionnelles détaillées dans l'organigramme de Bordeaux Métropole.

L'annexe 2 à la présente délibération fait état des niveaux de fonction et des montants attribués en référence aux niveaux hiérarchiques mentionnés au paragraphe précédent.

Le montant d'IFSE attribué par arrêté est modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel.

L'annexe 3 fait état des plafonds actuellement en vigueur et répertorie pour chaque cadre d'emploi les montants de l'IFSE lié au grade et les montants de l'IFSE lié aux fonctions managériales. Des groupes de fonctions sont déterminés.

Les dispositions pour les agents faisant fonction :

Un faisant fonction est un agent fonctionnaire qui exerce une fonction sur un poste relevant d'un cadre d'emploi supérieur à celui dont il est titulaire.

L'agent faisant fonction reçoit un complément d'IFSE, sous la forme d'un RI spécifique faisant fonction, correspondant au différentiel entre son IFSE de grade et l'IFSE du premier grade du cadre d'emplois correspondant au poste occupé.

L'indemnité est versée pour la durée effective de la période de faisant fonction.

3. Définition des sujétions et expertises spécifiques, attachées au poste et liées au métier exercé par les agents

Des sujétions et expertises spécifiques définies en raison du poste occupé et du métier exercé par les agents sont mises en place. Ces sujétions et expertises identifiées sur la fiche de poste donnent lieu à une valorisation financière dans le cadre de l'IFSE.

a) **Fixation des montants liés aux expertises et aux sujétions**

Les différents montants mensuels bruts valorisant les expertises et les sujétions attachées au poste sont présentés en **annexe 4**.

b) **Sujétions attachées au poste :**

- ***Sujétion 1 (S1) : Grande variabilité et contraintes horaires imposées par le poste.***

Cette sujétion est attachée à des postes déterminant des cycles de travail en weekend et/ou de nuit (de 22h à 7h). Un montant forfaitaire mensuel brut est attribué aux agents occupant les postes y ouvrant droit.

Les périmètres d'activité et les montants alloués relatifs à la sujétion S1 sont fixés dans l'**annexe 4**.

- ***Sujétion 2 (S2) : Sujétions versées en fonction du travail effectivement réalisé et d'un état de service fait***

Plusieurs prestations rémunérées en fonction d'un travail effectivement réalisé sont intégrées à l'IFSE. Elles sont rémunérées par le biais de l'IFSE en fonction d'un état de service fait, validé par la hiérarchie et selon des montants et des modalités fixées dans l'**annexe 4**.

Les montants versés dans le cadre de la sujétion S2 sont octroyés aux agents occupant des postes liés aux sujétions suivantes :

- *Sujétion pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants*

Les agents chargés d'effectuer des travaux pour l'exécution desquels des risques ou des inconvénients subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées peuvent bénéficier d'une indemnité dont le montant varie selon la nature des risques encourus.

- *Sujétion de responsabilité de chef d'équipe*

Une indemnité au titre des responsabilités supplémentaires peut être octroyée aux agents de catégorie C occupant des fonctions de chef d'équipe.

- *Sujétion de responsabilité supplémentaire des agents de catégorie C*

Les agents de catégorie C amenés à prendre occasionnellement des responsabilités supérieures à celles entraînées par leurs fonctions principales peuvent bénéficier d'une valorisation financière.

- *Sujétion de conduite chauffeur occasionnel*

Peuvent bénéficier d'une indemnité au titre d'une sujétion de conduite chauffeur occasionnel, les agents appartenant au cadre d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise titulaires d'un permis poids lourd, amenés à conduire un véhicule autre qu'un véhicule léger et participant au travail de l'équipe.

- *Sujétion de technicité poids lourd*

Peuvent bénéficier d'une indemnité au titre d'une sujétion de technicité poids lourd, les agents appartenant au cadre d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise habilités à conduire les véhicules suivants :

- Véhicule de plus de 3.5 tonnes
- Fourgon nécessitant le permis D et servant au transport de personnel
- Tracteur avec équipements et accessoires
- Engins de travaux publics de plus de 35 CV

Cette indemnité sera attribuée dans la limite des plafonds réglementaires. Le montant versé en lien avec une sujétion de technicité poids lourd n'est pas cumulable avec le montant versé au titre des travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

- *Sujétion de collecte centre historique*

Les agents appartenant au cadre d'emploi des adjoints techniques et affectés à la collecte des ordures ménagères dans le centre historique de Bordeaux peuvent bénéficier d'une indemnité journalière (1 vacation par journée de travail effectif consacré à la collecte des ordures ménagères dans le centre historique de Bordeaux).

- *Sujétion de collecte d'immondices*

Les agents affectés à la collecte des ordures ménagères et collectant des immondices peuvent bénéficier d'une indemnité dont le montant est fixé par demi-journée de travail effectif consacré à la collecte des immondices.

- *Sujétion des agents de maîtrise chargés du suivi de la collecte*

Les agents de maîtrise chargés du suivi de la collecte peuvent bénéficier d'une indemnité par vacation journalière (1 indemnité par jour) dans la limite des plafonds réglementaires.

- *Sujétion des agents des services municipaux d'inhumation*

Les agents effectuant des opérations d'inhumation ou d'exhumation peuvent bénéficier d'une indemnité dont le montant varie en fonction de la prestation.

- ***Sujétion 3 (S3) : Intérim d'encadrement***

Un complément indemnitaire est attribué par le biais de l'IFSE lorsqu'un agent assure un intérim d'encadrement de plus de trois mois pour un poste correspondant à un groupe de fonction de niveau supérieur ou équivalent à celui qu'il occupe. Les différents montants relatifs à la sujétion 3 sont détaillés dans l'**annexe 4**.

L'indemnité est versée pour la durée effective de l'intérim.

- c) **Expertises attachées au poste**

- ***Expertise 1 (E1) : chef de projet stratégique***

Un montant forfaitaire mensuel brut tel que fixé en **annexe 4** est attribué par le biais de l'IFSE aux chefs de projets stratégiques identifiés par une lettre de mission du directeur général des services, pendant la durée du projet.

Un chef de projet d'un projet stratégique se voit attribuer une seule valorisation au titre de l'expertise E1 quel que soit le nombre de projets pour lesquels il est désigné chef de projet.

- ***Expertise 2 (E2) : postes à technicité rare et difficiles à pourvoir***

L'expertise E2 détermine l'attribution de montants forfaitaires pour valoriser les postes à technicité rare et en tension sur le marché de l'emploi des secteurs publics et privés.

La liste des postes concernés par l'expertise E2 peut être révisée annuellement par l'administration en fonction de l'évolution de la difficulté sérieuse à recruter, liée au marché de l'emploi.

Un montant forfaitaire mensuel brut est attribué aux agents occupant un poste attaché à l'expertise E2.

Les postes concernés par cette expertise sont listés dans l'**annexe 4**

- **Expertise 3 (E3) : Régisseur d'avances et de recettes**

Un montant forfaitaire mensuel brut est attribué aux régisseurs d'avances et de recettes titulaires en fonction du montant de la régie dont ils sont responsables.

En cas d'absence prolongée supérieure à deux mois consécutifs (notamment pour raisons de santé) du régisseur titulaire, les régisseurs d'avances et de recettes par intérim perçoivent, sur la durée de leur intérim, un montant forfaitaire mensuel brut identique à celui du régisseur titulaire qu'ils remplacent. Sur la période de l'intérim, les montants forfaitaires mensuels bruts octroyés au régisseur titulaire sont suspendus.

Les postes sont identifiés par arrêté de régie et les montants concernés par cette expertise sont listés dans l'**annexe 4** du présent document.

B. BENEFICIAIRES DE L'IFSE

L'IFSE est instituée pour les postes occupés par :

- les agents titulaires et stagiaires,
- les agents contractuels de droit public occupant un poste permanent.
- les agents occupant un emploi fonctionnel
- les collaborateurs de cabinet,
- les collaborateurs de groupe d'élus,
- les agents contractuels de droit public occupant un poste non permanent à l'exclusion des médecins contractuels rémunérés en référence de la grille nationale du CISME.

Toutefois, ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- les agents contractuels de droit privé (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat unique d'insertion, emploi d'avenir, emplois aidés, apprentis),
- les agents vacataires.

S'agissant des médecins territoriaux, seuls ceux relevant du cadre d'emploi statutaire sont éligibles aux dispositions du RIFSEEP. A défaut de recrutement statutaire, les médecins contractuels sont rémunérés par référence à la grille nationale du CISME conformément à la délibération n° 2017-297 du 19 mai 2017.

C. MODALITES DE MAINTIEN OU DE MODULATION DE L'IFSE

1. Les conditions de réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant mensuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen, sans nécessaire revalorisation :

- en cas de changement de fonctions,
- 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, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),

- en cas de changement de grade.

2. Les conditions de maintien du montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est maintenu :

- a. lors de la mise en œuvre du RIFSEEP. Lorsque le montant global de régime indemnitaire antérieurement perçu est supérieur au nouveau montant d'IFSE, un montant de Régime indemnitaire différentiel (RID) sera versé. Le montant brut de RID diminuera au fur et à mesure qu'augmentera le montant d'IFSE de l'agent.
- b. après la mise en œuvre du RIFSEEP, dans tous les cas de changement de groupe de fonction par un régime indemnitaire différentiel. En revanche ne sont pas maintenus les montants liés aux sujétions et expertises attachées au poste antérieurement occupé.

3. Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE dans certaines situations de congés.

Le montant mensuel de l'IFSE suit le sort du traitement.

En cas de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou de longue durée, de grave maladie, le régime indemnitaire sera diminué de moitié à partir du 91^{ème} jour après 90 jours de maladie consécutive.

4. Les principes de modulation de l'IFSE

Le maintien de rémunération

Un régime indemnitaire différentiel individualisé sera mis en place ou maintenu pour les agents subissant une perte de régime indemnitaire en application des règles énoncées ci-dessus.

Sur appréciation de l'administration et notamment dans certains cas particuliers de recrutement, ce régime indemnitaire différentiel individualisé (RID) pourra être proposé afin de garantir a minima un maintien de rémunération brute globale.

Le montant du régime indemnitaire différentiel individualisé sera revu à la baisse à chaque fois que le régime indemnitaire progressera jusqu'à disparition de ce régime indemnitaire différentiel.

Ainsi, le montant du régime indemnitaire différentiel individualisé ne subira pas d'impact en cas d'évolution de progression indiciaire ou tous autres éléments de rémunération hors régime indemnitaire.

III - LES RÈGLES DE CUMUL DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

L'IFSE et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

A. LE RIFSEEP REMPLACE pour les cadres d'emplois éligibles

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- La prime de fonctions informatiques et l'indemnité horaire pour traitement de l'information,
- L'indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine,
- L'indemnité scientifique des conservateurs du patrimoine,
- L'indemnité de performance et de fonction des ingénieurs en chef
- L'indemnité de sujétion des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse
- L'indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques
- La prime de technicité forfaitaire du personnel de bibliothèque
- La prime de sujétion spéciale des personnels de surveillance et d'accueil
- L'IFRR des directeurs d'enseignement artistique
- L'IFRSTS des conseillers socio-éducatifs, des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants
- L'indemnité de risque et de sujétion spéciale des psychologues
- L'indemnité spéciale des médecins
- L'indemnité de technicité des médecins

B. L'IFSE EST CUMULABLE AVEC :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif (prime d'intéressement à la performance collective),
- 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),

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- la rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours),
- la prime spéciale d'installation,
- l'indemnité de changement de résidence,
- l'indemnité de départ volontaire,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE),
- l'indemnité de recensement,
- l'indemnité de panier,
- les avantages collectivement acquis conformément à l'article 111 de la loi n°8453 du 26 janvier 1984 continuent de s'appliquer dans les mêmes conditions que prévues par la délibération métropolitaine n°2015-824 du 18 décembre 2015 et la délibération N°2016-770 du 16 décembre 2016 relative à l'extension de l'attribution de la prime « transport » aux agents métropolitains bénéficiant d'une prise en charge de leur abonnement transport,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire,
- les avantages en nature liés à l'attribution d'un logement de fonction.

IV - DATE D'EFFET ET MODALITES D'ATTRIBUTION

A- DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prennent effet le 1er juillet 2023.

B- MODALITES ET PERIODICITE DE VERSEMENT

- l'IFSE est versée mensuellement,
- son montant mensuel brut est proratisé en fonction du temps de travail,
- le CIA fait l'objet d'un versement annuel ou semestriel selon un montant annuel brut,
- l'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fait l'objet d'un arrêté individuel.

C- GARANTIE DES AGENTS EXERCANT UNE ACTIVITE SYNDICALE

Les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA pour les agents exerçant une activité syndicale seront appliquées conformément au décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017.

V - MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

L'instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est confirmée dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Il peut être attribué aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels permanents de droit public recrutés sur des postes permanents.

Le CIA est une part facultative liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le montant est défini dans la limite des plafonds autorisés.

Les éventuelles attributions individuelles seront comprises entre 0% et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonction de chaque cadre d'emplois.

Sa reconduction n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

Pour chaque cadre d'emplois, les tableaux des montants plafonds annuels bruts sont portés en annexe 5.