

**Version en date du 22 décembre 2020 suite à mise à jour par délibération du Conseil  
d'Administration du Centre de Gestion des Vosges**

**PROTOCOLE RELATIF À LA MISE EN PLACE DU  
REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE  
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL  
(R.I.F.S.E.E.P.)**



**VERSION EN VIGUEUR AU 22 DÉCEMBRE 2020**

REÇU EN PREFECTURE

le 21/01/2021

Application agréée E-legalite.cgm

99\_DE-088-28880030-20201222-2020\_235\_DE

## **Références législatives et réglementaires :**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR : RDF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat

Vu l'avis du Comité Technique en date du 23 novembre 2018, du 26 novembre 2020 et du 15 décembre 2020,

Vu le décret n° 2020-182 du 27/02/2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, visant à permettre le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non éligibles, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps homologues de la Fonction Publique d'Etat,

Vu l'annexe II «Tableau des corps « provisoires » de correspondance » du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié susvisé,

Considérant qu'il y a lieu de mettre à jour la précédente délibération portant mise en place du RIFSEEP compte tenu du tableau des effectifs de la collectivité, et de régulariser les modalités d'attribution du RIFSEEP pour les cadres d'emplois suivants :

- cadre d'emplois des techniciens territoriaux
- cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux
- cadre d'emplois des psychologues territoriaux
- cadre d'emplois des cadres de santé paramédicaux territoriaux,

lesquels avaient bénéficié initialement d'une correspondance respectivement avec les cadres d'emplois des rédacteurs et des attachés territoriaux,

Vu le tableau des effectifs,

**CONSIDERANT** que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

### **Préambule :**

Un nouveau régime indemnitaire appelé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) peut être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale (IFSE). A cela, peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement indemnitaire et de la manière de servir.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue, pour les agents relevant des cadres d'emplois et grades mentionnés dans le présent règlement, aux régimes institués antérieurement.

La création du RIFSEEP procède d'une volonté d'optimisation de la compréhension et de la pratique de l'individualisation des rémunérations indemnitaires. Le concept d'égalitarisme voir

sur la seule rémunération à l'ancienneté est battue en brèche. Le Centre de Gestion des Vosges fait siens ces principes d'individualisation et d'optimisation des rémunérations indemnitaires.

La volonté du Centre de Gestion des Vosges repose sur la prise en compte et une valorisation à la hausse ou à la baisse des rémunérations dans le cadre de l'évaluation continue des performances, des résultats et de l'engagement professionnel de ses agents, des services et pôles en présence.

- Individualiser les rémunérations indemnitaires,
- Valoriser l'exercice des fonctions et les réussites individuelles par la muabilité et le dynamisme des montants indemnitaires réellement versés aux agents du CDG88,
- Valoriser les réussites collectives : sur toute la structure, sur un ou plusieurs pôles, sur un ou plusieurs services,
- Simplifier le paysage indemnitaire,

REÇU EN PREFECTURE

le 21/01/2021

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-088-28880030-20201222-2020\_235\_DE

Table des matières

**Références législatives et réglementaires : .....2**

**Vu le décret n° 2020-182 du 27/02/2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, visant à permettre le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non éligibles, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps homologues de la Fonction Publique d'Etat, .....2**

**Préambule : .....2**

**Article 1 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE).....5**

    L'expérience professionnelle « utilisable » : .....5

    La nature des fonctions et le niveau de responsabilité : .....5

Article 2 : Les Bénéficiaires de l'IFSE.....6

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères.....6

Article 4 : Fixation des montants maximum de l'IFSE.....7

Article 6 : Réexamen de l'IFSE : .....9

Article 7 : Périodicité de versement de l'I.F.S.E. .... 10

Article 8 : Clause de revalorisation l'I.F.S.E..... 10

**Article 9 : Le Complément Indemnitaire Annuel.....10**

    Article 10 : Les bénéficiaires du C.I.A : ..... 10

    Article 11 : Détermination des groupes de fonctions et des critères..... 11

    Article 12 : Fixation des montants maximum du C.I.A. .... 12

    Article 13 : Attribution individuelle du CIA ..... 12

    Article 14 : Périodicité de versement du C.I.A. .... 12

    Article 15 : Clause de revalorisation du C.I.A. .... 12

**Article 16 : Cumul .....12**

**Article 17 : Les modalités de maintien ou de suppression / Absentéisme .....13**

**Article 18 : Montants maximum de l'IFSE et du CIA : .....14**

**Article 19 : clause de sauvegarde / maintien du régime antérieur .....14**

**Article 20 : Crédits budgétaires .....14**

**Article 21 : Abrogation des délibérations antérieures :.....14**

**Article 22 : Exécution.....14**

**Article 23 : Annexes .....15**

**Article 24 : Date d'effet : 1er janvier 2019.....15**

## Première partie : Dispositions relatives à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

### Article 1 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est instituée pour tenir compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise de l'agent. Les modalités de versement sont fixées ci-après, dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'État. L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

<b>Critère ①</b> Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<b>Critère ②</b> Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice	<b>Critère ③</b> Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets.	Valorisation des compétences plus ou moins complexes de l'agent. Exemple : maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires ...	Contraintes particulières liées au poste; Exemple : exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée), lieu d'affectation, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile, déplacements des agents du service d'aides à domicile

L'IFSE est basée et octroyée aux agents du CDG88 sur la base de la définition des éléments suivants :

#### L'expérience professionnelle « utilisable » :

L'expérience professionnelle « utilisable » est définie sur la base des items suivants :

- Durées utiles des périodes d'activité professionnelle et extra-professionnelle, en rapport ou sans rapport avec le poste,
- Diversité des parcours professionnels et expérience acquise en termes de savoir-faire et de savoir-être,
- Acquisition de connaissances pratiques et théoriques par la pratique sur le poste de l'agent,
- Connaissance de l'environnement de travail (interne et externe),
- Capacité à transmettre des savoirs et des compétences,

#### La nature des fonctions et le niveau de responsabilité :

- Les enjeux liés au poste de travail de l'agent.
- Les fonctions et charges d'encadrement,
- L'expertise mise en œuvre sur le poste de travail,
- La diversité du bagage fonctionnel : la polyvalence sur le poste,
- Détention d'un titre, d'un diplôme pour les seuls métiers réglementés, qualifications (formations certifiantes en lien avec le poste et qui permettent l'exercice de certaines fonctions/tâches),
- Sujétions et risques professionnels : travail isolé, réunions sur des plages habituellement non travaillées, temps de travail morcelé (agents d'entretien), travail dangereux (agent technique), risque routier, travail au contact du public difficile,

La réalisation effective, réelle, constatable et objectivable des missions : l'attribution d'une part de l'IFSE se faisant bi-annuellement sur la base de ce critère.

## **Article 2 : Les Bénéficiaires de l'IFSE**

L'IFSE est attribuée :

- aux fonctionnaires stagiaires,
- aux fonctionnaires titulaires,
- aux agents contractuels de droit public sur poste permanent,
- aux agents contractuels de droit public sur poste non permanent, et notamment les agents recrutés en « Mission Temporaire » mais effectuant la majorité de leur temps de travail au sein des services du CDG88.

L'attribution n'est pas conditionnée à une quelconque ancienneté dans la structure ou dans la fonction publique.

### **CADRES D'EMPLOIS CONCERNES :**

#### **- Filière administrative :**

- Adjoint administratif
- Rédacteur
- Attaché territorial

#### **- Filière Culturelle :**

- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,

#### **- Filière sociale :**

- Médecins Territoriaux
- Cadre de santé paramédicaux (infirmier),
- Psychologue territoriaux,

#### **-Filière Technique :**

- Ingénieurs,
- Techniciens,
- Adjoints Techniques

## **Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères**

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions ne sont pas hiérarchisés. Ils constituent un faisceau d'indices et des indicateurs permettant à la chaîne hiérarchique de déterminer des plafonds indemnitaires.

En effet, un seul et même agent peut disposer de fonctions d'encadrement, disposer d'une technicité ou expertise notable et être l'objet d'une exposition à certains risques. La classification et le positionnement de l'agent sur l'un des groupes de fonctions ne sont donc pas des marques de négation des critères non utilisés (ex : si classement dans le groupe de fonctions n°1, l'agent peut tout à fait être sujet ou l'objet d'une technicité (critère n°2) et de sujétions particulières – critère n°3).

Les groupes de fonctions par cadre d'emplois sont déterminés et précisés dans le tableau annexé à la présente. La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

**1. Encadrement, coordination, pilotage, conception**

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

**2. Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions**

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétences rares).

**3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel**

Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions...)

<b>Critère ①</b> Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<b>Critère ②</b> Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice	<b>Critère ③</b> Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets.	Valorisation des compétences plus ou moins complexes de l'agent. Exemple : maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires ...	Contraintes particulières liées au poste; Exemple : exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée), lieu d'affectation, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile, déplacements des agents du service d'aides à domicile

**Article 4 : Fixation des montants maximum de l'IFSE**

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'État (arrêtés ministériels) et déterminés par l'assemblée délibérante (voir tableau récapitulatif en annexe).

Il est précisé que les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques. A la date d'entrée en vigueur du présent règlement, aucun agent du CDG88 ne bénéficie d'un logement de fonctions.

**Article 5 : Attribution individuelle**

Conformément au décret n° 91-875, le Président fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois cités à l'article 3.

Pour sa part principale, les montants de l'IFSE sont déterminés par le Président du Centre de Gestion, sur la base d'une proposition émanant du responsable de Pôle, ou à défaut de la Direction Générale des Services.

Pour sa part accessoire, liée à l'exercice effectif, réel, constatable et objectivable des fonctions et missions, l'IFSE est versée bis-annuellement, le cas échéant, au vu des critères d'attribution ci-après :

Principe : le CDG88 souhaite attribuer un bonus aux agents présents sur leurs postes de travail sur deux périodes déterminées. La période en question concerne chaque semestre d'année

- Du 1er semestre du 1er janvier au 30 juin,



- Du 2ème semestre du 1er juillet au 31 décembre.

Le critère de déclenchement de la part « présentéisme » de l'IFSE est une présence administrative totale sur chaque période de référence (totalité du semestre 1 ou totalité du semestre 2).

Les critères à remplir pour chaque agent sont les suivants :

- Présence physique et réellement constatée sur au moins 3 mois de chaque période semestrielle,
- Moins de 3 absences sur la période semestrielle,
- Moins de 15 jours d'absence sur la période semestrielle.

Ces 3 critères permettent de valoriser différents cas de figure et de favoriser le présentéisme des agents du Centre de Gestion des Vosges.

Chacun de ces trois critères permettent aux agents du CDG88 d'acquérir un pourcentage de l'enveloppe globale annuelle fixée à 200 euros par an.

PERIODE SEMESTRIELLE		TOTAL ANNUEL
Présence physique d'au moins 3 mois	20 €	40 €
Moins de 3 absences (0,1 ou 2 absences)	40 €	80 €
Moins de 15 jours d'absence pour un agent à temps plein (proratisation si temps non complet ou temps partiel)	40 €	80 €

Toutes les absences sont prises en compte dans l'atteinte des 3 critères : périodes d'absence pour indisponibilité physique, autorisations d'absence pour toutes causes, décharge d'activité syndicale, congés pour AT/MP,...

Ne sont pas prises en compte dans l'atteinte des critères : les jours de congés annuels, les jours de RTT ou CET, les jours de formation, jours de récupération.

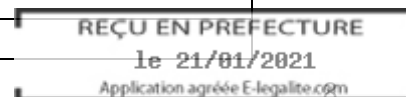
Les critères peuvent être complétés en tout ou partie par chaque agent. Le versement de ce bonus « présentéisme » est versé à compter du mois qui suit la fin de période, soit au mois de juillet pour la 1ère période semestrielle, et en janvier pour la seconde période semestrielle. En cas de travail à temps non complet ou temps partiel, seuls les jours d'absence sur les jours travaillés sont comptabilisés.

### Exemples d'application sur une période semestrielle :

#### EXEMPLE N°1

- Agent arrivé dans les effectifs le 1<sup>er</sup> septembre N,
- Agent absent pour 1 arrêt CMO pendant 2 jours,
- 3 ASA,

PERIODE SEMESTRIELLE	VERSEMENT REEL		
PRESENCE 3 MOIS	20 €	20 €	4 mois de présence
Moins de 3 absences	40 €	0 €	4 absences
Moins de 15 jours d'absence	40 €	40 €	5 jours d'absence





**EXEMPLE N°2 :**

- Agent arrivé dans les effectifs au 1<sup>er</sup> novembre N,
- Agent en Décharge syndicale 3 jours par semaine,
- Agent en maladie 1 mois (décembre N),

L'attribution selon les critères se fait comme suit :

PERIODE SEMESTRIELLE		VERSEMENT REEL	
PRESENCE 3 MOIS	20 €	0 €	Présence 2 mois
Moins de 3 absences	40 €	0 €	24 DAS (3 jours sur 8 semaines en novembre et décembre) + 1CMO
Moins de 15 jours d'absence	40 €	0 €	42 jours d'absence: 12 DAS + 30 CMO

**EXEMPLE N°3 :**

- Agent arrivé le 1<sup>er</sup> novembre N,
- 4 CMO distincts de 1 jour chacun,
- 2 ASA

PERIODE SEMESTRIELLE		VERSEMENT REEL	
PRESENCE 3 MOIS	20 €	0 €	2 mois de présence
Moins de 3 absences	40 €	0 €	6 absences distinctes
Moins de 15 jours d'absence	40 €	40 €	6 jours d'absence

**EXEMPLE N°4 :**

- Agent arrivé le 1<sup>er</sup> décembre N,
- 2 CMO distincts pour 2 jours d'absences,

PERIODE SEMESTRIELLE		VERSEMENT REEL	
PRESENCE 3 MOIS	20 €	0 €	1 mois de présence
Moins de 3 absences	40 €	40 €	2 arrêts
Moins de 15 jours d'absence	40 €	40 €	2 jours d'absence

**Article 6 : Réexamen de l'IFSE :**

Est prévu réglementairement, un réexamen du montant de la part principale de l'IFSE :

- En cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions (afin d'encourager la prise de responsabilité). Le changement de groupe de fonctions fait l'objet d'une proposition du supérieur hiérarchique de l'agent. Validation est ensuite nécessaire par le responsable du Pôle ou à défaut de la Direction Générale. L'entretien individuel annuel ou intermédiaire est l'occasion, entre autres, d'acter ces propositions dans le cadre d'un dialogue constructif entre l'agent et son supérieur hiérarchique.
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- A minima tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (pour les emplois fonctionnels à l'issue de la 1<sup>ère</sup> période de détachement) ;
- En cas de changement de grade suite à un avancement de grade ou promotion interne.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation. Les variations du montant de l'IFSE dépendant de l'expérience professionnelle « utilisable », de la nature des fonctions et du niveau de responsabilité, ces montants peuvent être revus à la baisse (diminution de ces critères) ou à la hausse.

critères).

### **Article 7 : Périodicité de versement de l'IFSE.**

Pour sa part principale, le versement de l'IFSE est mensuel. Pour sa partie accessoire, la part liée au présentisme fait l'objet, le cas échéant, d'un versement bi-annuel.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail pour la part principale et accessoire.

### **Article 8 : Clause de revalorisation l'IFSE.**

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État, sans qu'il soit besoin de les mentionner ou de les corriger dans une future mise à jour. Les montants adoptés dans le tableau annexe mentionnent en effet les montants maximums pour chaque cadre d'emplois.

## **Deuxième partie : Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

---

### **Article 9 : Le Complément Indemnitaire Annuel**

L'attribution du CIA repose sur **l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.**

Le compte rendu de l'entretien professionnel constitue l'outil de base permettant de fixer le montant des différentes typologies de C.I.A. L'entretien n'est pas exclusif d'autres outils de liquidation des montants des CIA.

Les différentes typologies de CIA sont les suivantes :

- **CIA « intéressement »** : valorisation universelle des résultats globaux du CDG88.
- **CIA « mensualisé »** : valorisation de la qualité du travail produit par chaque agent, notamment en vue du passage au 1<sup>er</sup> janvier 2019 de l'ancien régime indemnitaire vers le RIFSEEP.
- **CIA « projet structurant »** : les projets structurants permettent à un ou plusieurs agents de proposer, engager, suivre et finaliser un projet enrichissant les pratiques ou services proposés par le pôle d'activité, le service, ou plus généralement la totalité du CDG88. Les critères de détermination du caractère « structurant » du projet sont précisés en annexe.

D'autres typologies pourront être rajoutées en fonction de l'évolution des missions du centre de gestion ou de la pratique managériale à venir. De même, l'absentéisme n'impacte pas à la baisse le CIA global à la date d'effet du présent règlement. Néanmoins, cette possibilité n'est pas exclue et dépendra de l'évolution de l'absentéisme en congé de maladie ordinaire telle qu'observé et analysé sur une plage de temps au plus annuelle.

### **Article 10 : Les bénéficiaires du C.I.A. :**

Le C.I.A. est attribué :

- aux fonctionnaires stagiaires,
- aux fonctionnaires titulaires,
- aux agents contractuels de droit public sur poste permanent,
- aux agents contractuels de droit public sur poste non permanent, et notamment les agents recrutés en « Mission Temporaire » mais effectuant la majorité de leur temps de travail au sein des services du CDG88.

Concernant les agents de droit privé, des primes exceptionnelles peuvent être octroyées à ces agents selon les critères d'attribution du RIFSEEP notamment pour le CIA « intéressement », CIA « projet structurant ».

**- Filière administrative :**

- Adjoint administratif
- Rédacteur
- Attaché territorial

**- Filière Culturelle :**

- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,

**- Filière sociale :**

- Médecins Territoriaux
- Cadre de santé paramédicaux (infirmier),
- Psychologue territoriaux,

**-Filière Technique :**

- Ingénieurs,
- Techniciens,
- Adjoints Techniques.

**Article 11 : Détermination des groupes de fonctions et des critères**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'État.

L'autorité territoriale se basera, entre autres, sur l'évaluation professionnelle annuelle des agents.

**Critères pouvant être utilisés pour apprécier l'engagement et la manière de servir :**

- **Engagement professionnel** : Attitude, moyens mis en œuvre et dévouement de l'agent pour l'atteinte des résultats prescrits par son employeur.
- **Manière de servir** : ensemble des éléments objectivables (matériels et/ou immatériels) qui amènent la chaîne hiérarchique, les usagers du service public, les pairs et autres partenaires extérieurs du CDG88 à porter une appréciation sur la qualité de travail rendu collectivement ou individuellement par les agents du Centre de Gestion des Vosges. Ces éléments objectivables, pour être considérés comme optimaux, doivent s'inscrire dans une vision durable.
- **Les résultats globaux du Centre de Gestion des Vosges** par la voie de l'intéressement universel annuel (proratisation en fonction de la présence de l'agent sur l'année civile),
- **Des résultats exceptionnels d'une unité de travail du CDG88** : pôle, service, individu, pour la partie « CIA projet structurant »,
- **La connaissance, le partage de la notion de « Sens du service public »** tel que défini par le Centre de Gestion des Vosges (voir glossaire ci-après),
- **Capacité à proposer des modifications de ses missions, outils, méthodes de travail à moyen et long terme** (prospective sur l'évolution du métier, du domaine d'intervention, de la viabilité de la mission, des risques concurrentiels d'autres entités présentes sur le même segment d'activité, ...).
- **Proposer, structurer des solutions opérationnelles permettant l'adaptation de l'unité de travail à laquelle appartient l'agent** (ex : risque de concurrence des intercommunalités sur la mission

REÇU EN PREFECTURE

le 21/01/2021

Application agréée E-legalite@gm

99\_DE-088-288800030-20201222-2020\_235\_DE

« remplacement de Secrétaire de mairie, risque de concurrence des intercommunalités sur les missions mutualisées ou contrats collectifs,...),

- **La participation aux projets transversaux** initiés par le Centre de Gestion,
- **La richesse relationnelle et son partage au sein du collectif de travail** (service, pôle,...),
- **La réalisation des objectifs individuels** négociés, discutés et enrichis par l'agent et son supérieur hiérarchique à l'occasion de son entretien individuel annuel ou intermédiaire,

#### **Article 12 : Fixation des montants maximum du C.I.A.**

- Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'État (arrêtés ministériels) et déterminés par l'assemblée délibérante (*voir tableau récapitulatif en annexe*) ;
- Il est précisé que les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

#### **Article 13 : Attribution individuelle du CIA**

Conformément au décret n° 91-875, le Président fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums (et minimums si l'assemblée l'a décidé) prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe cités à l'article 11 et de la cotation des postes obtenue. Il est assujéti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel. Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### **Article 13.2 : le CIA « intéressement » (voir Annexes)**

#### **Article 13.3 : le CIA mensualisé.**

#### **Article 13.4 : le CIA « projet structurant » (voir Annexes)**

#### **Article 14 : Périodicité de versement du C.I.A.**

Les différents types de C.I.A font l'objet de fréquences de versements différentes :

- CIA « intéressement » : fréquence annuelle en janvier N+1, le cas échéant, selon les résultats financiers corrigés de l'année N,
- CIA mensualisé : fréquence mensuelle,
- CIA « projet structurant », fréquence occasionnelle selon les réalisations des projets structurants qualifiés comme tels par le Président du CDG88, sur avis du Comité de Direction.

#### **Article 15 : Clause de revalorisation du C.I.A.**

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

### **Troisième partie : Dispositions communes**

---

#### **Article 16 : Cumul**

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

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

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- 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 préfetures (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'I.F.S.E. est cumulable avec :

- les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.)
- les avantages collectivement acquis (exemple 13<sup>ème</sup> mois)
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- la prime d'encadrement éducatif de nuit,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),
- L'indemnité d'astreinte et de permanence,
- indemnité pour travail dominical régulier,
- indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.

### **Article 17 : Les modalités de maintien ou de suppression / Absentéisme**

Les montants du RIFSEEP, part IFSE et part CIA, ne sont pas impactés à la baisse à l'occasion de congés de maladie ordinaire. Conformément à la réglementation, les montants RIFSEEP ne sont pas versés à l'occasion d'un congé de longue maladie ou de congé maladie de longue durée.

L'impact sur le RIFSEEP des congés de maladie ordinaire sera réétudié, le cas échéant, en cas de dégradation constatée sur une période au plus annuelle.

**Le maintien du régime indemnitaire ne peut pas être plus favorable que pour les agents de la FPE.** Ainsi, conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité, le régime indemnitaire à l'Etat suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service / maladie professionnelle ou imputable au service).

Il est maintenu intégralement pendant les congés pour maternité, paternité, adoption.

Il est maintenu intégralement pendant les périodes de temps partiel thérapeutique.

Il est suspendu en cas de congé de longue durée ou de grave maladie.

En cas de temps partiel thérapeutique, le juge considère que les primes et indemnités doivent suivre le même sort que le traitement.

**Congés maladie ordinaire** (y compris accident de service / maladie professionnelle ou imputable au service) :

**IFSE :**

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire OUI X NON   
Si oui, en suivant le sort du traitement OUI X NON

**CIA :**

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire OUI X NON   
Si oui, en suivant le sort du traitement OUI X NON

**La part du CIA « intéressement » fait l'objet le cas échéant de variation selon les critères mentionnés et précisés en annexes.**

**Congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption** : maintien intégral de l'IFSE et du CIA, hors la part du CIA « intéressement » (voir Annexes).

**Congés longue maladie + congés longue durée+ congé grave maladie** : suspension de l'IFSE et du CIA, conformément à la réglementation en vigueur.

**Article 18 : Montants maximum de l'IFSE et du CIA :**

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20/04/2016 a modifié l'article 88 de la loi 84-53 du 26/01/84 : « **l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères sans que la somme des 2 parts (IFSE et CIA) dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat** »

Le CIA a un caractère complémentaire, ainsi la part du CIA ne devrait pas excéder celle de l'IFSE.

- Voir tableau récapitulatif des montants plafonds joint

**Article 19 : clause de sauvegarde / maintien du régime antérieur**

Le montant des primes et indemnités versées au 31 décembre 2018 est repris au 1<sup>er</sup> janvier 2019 sous la forme d'un versement en deux parts :

- 60% de l'enveloppe globale dans la part IFSE,
- 40% de l'enveloppe globale dans la part CIA.

Par la suite, et à compter de l'entrée en vigueur du présent règlement, les montants des deux parts pourront évoluer à la hausse ou à la baisse selon les critères établis dans le présent règlement.

**Article 20 : Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Article 21 : Abrogation des délibérations antérieures :**

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, et visant les agents des cadres 'emplois et grades mentionnés dans le présent règlement, sont abrogées

**Article 22 : Exécution**

le Président et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'État dans le département pour

**Article 23 : Annexes**

Sont insérés en annexe du présent règlement :

- Le tableau récapitulatif des groupes de fonctions mentionnant les types de missions et responsabilités ainsi que les plafonds indemnitaires par cadre d'emplois,
- Le glossaire des termes et notions utilisées dans le présent règlement,

**Article 24 : Date d'effet : 22 décembre 2020.**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 22 décembre 2020.

**Fait et délibéré à EPINAL en séance du 22/12/2020.**

**Le Président**

**Michel BALLAND  
Président du CDG88**

**Le 22 décembre 2020 à EPINAL**

REÇU EN PREFECTURE

le 21/01/2021

Application agréée E-legalite.p6m

## ANNEXE N°1 : GLOSSAIRE DES TERMES UTILISES DANS LE REGLEMENT RIFSEEP APPLICABLE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2019

### Groupe de fonctions n°1 : « Fonctions d'encadrement, de pilotage ou de conception »

- **RESPONSABILITE** : Suivre et veiller à la bonne réalisation de l'activité et/ou du personnel dont un agent est le supérieur hiérarchique. La mission du responsable consiste également à rendre compte aux autorités de tutelle de la réalisation (bonne ou mauvaise, totale ou partielle) des missions confiées à l'unité de travail dont il a la charge. Le niveau de responsabilité est déterminé également au vu des enjeux du poste ou de la fonction. Les enjeux pouvant être internes et/ou externes à la structure.
- **ENCADREMENT** :  
Capacité à :
  - Anticiper, établir et faire appliquer les mesures de suivi continu rendues nécessaires pour la réalisation optimale des missions de l'entité de travail (pôle, service, équipe, équipe-projet,...),
  - Prendre en compte les réussites et échecs dans l'optique d'une bonne réalisation des objectifs et de la progression personnelle des agents.
  - Assurer l'intégrité de la santé psychique et physique des agents.
  - Assurer la durabilité de la gestion du personnel encadré : employabilité, adaptation au changement, formation continue tout au long de la carrière, ....
- **COORDINATION** : *La coordination consiste à définir le meilleur agencement de tâches préalablement réparties en vue d'élaborer un ensemble cohérent. La coordination est assurée par une autorité qui valide les prescriptions d'opération, indique les bons enchaînements et vérifie que les actions soient exécutées par les personnes désignées, dans les temps impartis et en utilisant les moyens définis. L'autorité définit même les procédures à suivre en cas de problème. À distinguer de la coopération qui consiste en un mode de relation où les individus participent volontairement à un travail commun.*
- **PILOTAGE OU COORDINATION DE PROJET**: guider et suivre une activité, définir une trajectoire, savoir adapter l'activité et prendre des décisions qui s'imposent au déroulement optimal d'un projet, d'une mission. Le pilotage implique la capacité à proposer et faire appliquer toute mesure corrective ou adaptative à l'occasion d'événements simples ou plus complexes (difficultés quotidiennes, difficultés intrinsèques à l'activité pilotée, imprévus, obstacles et contraintes rencontrés).
- **CONCEPTION** : réflexion menant à création de solutions nouvelle et/ou à la réalisation opérationnelle d'une solution d'optimisation, d'amélioration durable du travail bénéficiant à une unité de travail, de service ou à un groupe de services, Pôles ou plus généralement à tous les agents du CDG88 et collectivités affiliées et non affiliées.

### CATEGORIE 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

- **TECHNICITE** : ensemble des savoirs et des pratiques techniques d'une personne, d'un secteur, d'un groupe.
- **EXPERTISE** : Mise en œuvre d'une compétence professionnelle spécifique pour apprécier la valeur d'un objet, la régularité d'une procédure, la justesse d'un diagnostic. C'est celui qui sait faire la « part



des choses », qui peut trancher dans une situation comportant une certaine incertitude et sur laquelle le « profane » ne peut pas se prononcer de façon fiable et vérifiable.

- **EXPERIENCE PROFESSIONNELLE** : Ensemble des compétences **ET** connaissances théoriques et pratiques constatables et utilisables par un agent sur son poste de travail. Ces compétences sont évaluées et considérées, le cas échéant, comme acquises lors de l'exercice de sa profession.
- **QUALIFICATIONS** : Savoir-faire et savoir-être obtenus et développés par l'individu, non inné, puis constatés par tout processus de certification, de diplôme, de titres professionnels.

### **CATEGORIE 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

- **SUJETIONS PARTICULIERES** : ensemble des contraintes liées à un poste de travail ou à une fonction. Les contraintes peuvent être de plusieurs types et de fréquences différentes : climatiques et saisonnières, matérielles, organisationnelles (réunion le soir, travail le dimanche,...), physiques (pénibilité des tâches), contextuelles (publics difficiles),...
- **DEGRE D'EXPOSITION A DES RISQUES, INCONTOURNABLES ET INHERENTS AU POSTE** : Intensité du risque et de la fréquence de la réalisation des sujétions.

### **AUTRES TERMES EMPLOYES :**

- **ENGAGEMENT PROFESSIONNEL** :

Attitude, moyens mis en œuvre et dévouement de l'agent pour l'atteinte des résultats prescrits par son employeur.

- **MANIÈRE DE SERVIR** : ensemble des éléments objectivables (matériels et/ou immatériels) qui amènent la chaîne hiérarchique, les usagers du service public, les pairs et autres partenaires extérieurs du CDG88 à porter une appréciation sur la qualité de travail rendu collectivement ou individuellement par les agents du Centre de Gestion des Vosges. Ces éléments objectivables, pour être considérés comme optimaux, doivent s'inscrire dans une vision durable.
- **EFFICIENCE** : Rapport entre les moyens mis en œuvre ou à disposition de chaque agent et les résultats obtenus dans l'accomplissement de ses tâches.

Les moyens sont de plusieurs natures. Internes et/ou externes :

- Moyens mis en œuvre par l'agent lui-même,
- Moyens mis en œuvre par d'autres agents du pôle, service,
- Moyens mis en œuvre par des partenaires extérieurs.

Les résultats procèdent d'une évaluation et d'une estimation par la chaîne hiérarchique, principalement mais pas uniquement à l'occasion de l'entretien professionnel annuel ou intermédiaire.

### ANNEXE 3 : CIA PROJET STRUCTURANT

**Principe** : le Centre de Gestion des Vosges souhaite valoriser les projets réalisés en tout ou partie par les agents de la structure. La valorisation ne concerne pas la réalisation « normale » des tâches inhérentes au poste de l'agent mais la réalisation de projets ponctuels auquel participe l'agent. Ces projets peuvent être individuels, mais le plus souvent collectifs et éventuellement transversaux.

La valorisation des projets structurant permet d'inciter et motiver les agents du CDG88 quant à la prise en charge de nouveaux projets participant d'une constante modernisation et évolution de ses pratiques et des services proposés.

Remarques : déterminer un chef de projet, déterminer /formaliser les enjeux du projet.

**La formalisation et le contenu du projet structurant** : La proposition de projet structurant doit être formalisée (par écrit) pour assurer sa prise en compte et sa parfaite analyse par la chaîne hiérarchique (chef de service, de pôle, Direction, Présidence). La proposition peut émaner directement d'un ou plusieurs agents, mais également de la chaîne hiérarchique (Président, CODIR, encadrants, agent).

L'aspect structurant du projet est déterminé par un faisceau d'indices faisant ressortir notamment les points et éléments suivants :

- Le projet valorise le positionnement, les missions ou le niveau d'intervention du CDG88 soit au niveau interne, soit au niveau externe : partenaires, collectivités affiliées ou non affiliées, agents territoriaux, autres CDG,...
- Le projet apporte une réelle plus value à l'action d'un ou plusieurs services, voire à l'ensemble de la structure (projets totalement transversaux par exemple),
- Le projet permet la mise en place réelle de prestations et services nouveaux au bénéfice des collectivités, agents, partenaires, autres CDG.
- Le projet peut recouvrir des aspects matériels ou immatériels (communication, image de marque du CDG88, outils informatiques pour les exemples immatériels),
- Le projet s'inscrit dans les axes stratégiques et valeurs du CDG88.
- Le projet structurant peut accompagner, renforcer, compléter ou tout simplement permettre à un autre projet structurant de se réaliser. Exemple : mettre en place un système de récupération de données sur l'absentéisme, participe au projet structurant des comités de pilotage de l'absentéisme dans le cadre du service assurance statutaire.
- Le projet structurant peut être à dimension pluriannuelle. En ce cas, les différentes « tranches » de réalisation du projet sont proposées et déterminées et validées par le CODIR et le Président du CDG88. Chaque tranche étant valorisée individuellement.

Le projet structurant permet notamment de faire progresser les agents du CDG88 vers de nouvelles fonctions et responsabilités. Cette évolution positive en termes de carrière, doit nécessairement déboucher sur une plus importante technicité, un plus important niveau de responsabilité, ... ayant un impact sur le montant de l'IFSE.

**La détermination du montant de valorisation du projet structurant :**

La proposition de projet structurant peut contenir utilement le montant de valorisation global et individuel du CIA versé sur ce motif. Cet élément permet d'affiner le projet et de mettre en relief le « gain » pour le(s) service(s), le(s) pôle(s), le CDG88.

**Processus de validation du projet structurant** : La détermination de l'aspect structurant du projet est discutée au sein du Comité de Direction, après transmission et successives validations par la chaîne hiérarchique.

Le CODIR détermine, le cas échéant au vu de la proposition de projet structurant et des moyens financiers du CDG88 à la date de son dépôt, l'enveloppe à allouer aux agents participants, le cas échéant les différentes tranches du projet.

Le CODIR transmet son avis et la proposition (le cas échéant complétée ou amendée) au Président du CDG88. Le Président valide ensuite (ou non) ledit projet structurant et l'enveloppe de CIA pour le ou les agents du CDG88 participants.

## ANNEXE 4 : CIA INTERESSEMENT

Principe : Le CDG88 souhaite verser un complément indemnitaire universel pour chaque agent, quel que soit le temps de travail réellement effectué sur l'année civile de référence.

Le montant, exprimé en euros, fait l'objet d'une décision précisant le montant à redistribuer auprès de tous les agents. Les critères d'attribution sont les suivants :

- Présence administrative effective d'au moins 6 mois,

### **Pas de versement de l'intéressement :**

- Au-delà de 6 mois de maladie cumulée (toutes causes : CMO, CLM, CLD, AT/MP non lié au CDG88),
- Au-delà de 6 mois de disponibilité d'office ou choisie.

### **Pas d'abattement sur l'intéressement pour :**

- Toutes les Autorisations d'Absence (mandat syndical, absences familiales,...),
- Les Décharges Syndicales,
- Les congés maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant.
- Les congés AT/MP liés au CDG88.
- Temps partiel thérapeutique.

L'objectif de cet intéressement est de valoriser globalement tous les agents du CDG88, sous réserve de remplir certains critères minimaux de présence effective. L'intéressement ne peut en effet concerner des agents totalement absents pour maladie par exemple.

REÇU EN PREFECTURE

le 21/01/2021

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-088-28880030-20201222-2020\_235\_DE