

Ville de **Saint-Avé**

R.I.F.S.E.EP.

Direction des Ressources Humaines et des Affaires Générales

délibération du conseil municipal du 4 juillet 2018


2018

I - COMPOSITION – PRIMES ET INDEMNITÉS LÉGALES INSTITUÉES 1

<i>L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.).....</i>	<i>1</i>
<i>Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.).....</i>	<i>1</i>
<i>Cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP.....</i>	<i>1</i>
<i>Les cumuls possibles avec le RIFSEEP.....</i>	<i>1</i>

II - MISE EN PLACE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE..... 1

A. Détermination des critères d'appartenance aux groupes de fonctions.....	1
B. Montants IFSE et CIA fixés par groupe de fonctions.....	2
C. L' « IFSE régie ».....	3
D. L' « IFSE Assistant de prévention »	4
E. L' « IFSE tutorat emploi d'avenir »	4
F. Modulation du CIA.....	4

III - LES BENEFICIAIRES 5

IV - LES MODALITES DE VERSEMENT 5

A. La périodicité du versement.....	5
B. Modalités de versement liées au temps de travail.....	5
C. Modalités de versement liées à l'indisponibilité physique.....	6
D. Conditions particulières de versement - Discipline.....	6

V - CAS PARTICULIER 7

VI - MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE..... 7

ANNEXE 1 : Outil de cotation des postes et lexique associé	8
1. Direction Générale des services et Direction Générale Adjointe des services	8
2. Direction Générale	8
3. Directeur d'établissement ou de régie / Directeur enfance – jeunesse / Directeur des services techniques / Chargé d'étude / Médecin	9
4. Responsable de service / Responsable d'une structure.....	9
5. Gestionnaire / Technicien / Chargé de mission / Coordinateur d'équipe.....	10
6. Poste d'application / Coordinateur d'activité	11
ANNEXE 2 : Système de transposition des points de cotation en montants monétaires d'IFSE.....	14

I - COMPOSITION – PRIMES ET INDEMNITÉS LÉGALES INSTITUÉES

Le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) comprend deux parts :

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

Elément fixe et versé automatiquement dont le montant varie selon le niveau de fonctions du poste.

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

Elément variable dont le montant dépend de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

Cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

Le RIFSEEP, au regard du principe de parité, est d'ores et déjà transposable aux cadres d'emplois suivants dans la collectivité :

- /// Attachés, rédacteurs, adjoints administratifs ;
- /// animateurs, adjoints d'animation ;
- /// Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles ;
- /// Bibliothécaires, Assistants de conservation du patrimoine, Adjoints du patrimoine ;
- /// Adjoints techniques ;
- /// Agents de maîtrise.

Les cumuls possibles avec le RIFSEEP

Le RIFSEEP peut être cumulé avec les primes et indemnités suivantes :

- /// Indemnité horaire pour travail des dimanches et jours fériés ;
- /// Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- /// La prime de responsabilité versée à l'agent détaché sur un emploi fonctionnel ;
- /// La prime du 13^{ème} mois en tant qu'avantage collectivement acquis instauré avant le 26 janvier 1984 ;
- /// L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité de stage, indemnité de mobilité).

Les mentions des délibérations antérieures relatives à ces indemnités demeurent applicables.

II - MISE EN PLACE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

L'IFSE est versée à l'agent occupant le niveau de fonctions lui permettant d'y prétendre. Des groupes de fonctions sont constitués afin d'établir les différents niveaux de fonctions présents dans la collectivité.

Certaines fonctions spécifiques justifient l'attribution d'un montant d'IFSE supplémentaire venant s'ajouter au montant d'IFSE lié au groupe de fonctions :

- /// l'IFSE « régie »,
- /// l'IFSE « assistants de prévention »,
- /// l'IFSE « tutorat des emplois d'avenir ».

A. Détermination des critères d'appartenance aux groupes de fonctions

Les niveaux de fonctions sont définis par l'autorité territoriale sur la base de l'organigramme, des fiches de poste et d'un outil de cotation des postes. Un outil de cotation commun est créé pour la Commune de Saint Avé et pour le CCAS.

Les postes sont ensuite classés au sein des groupes selon un système de points évaluant les niveaux des trois critères suivants :

- Responsabilité** : Encadrement, coordination, pilotage ou conception ;
- Technicité** : Expertise, expérience nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- Contraintes** : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Six groupes de fonctions sont établis à Saint-Avé.

Au sein d'un groupe de fonctions, les montants sont modulés selon le nombre de points attribués pour chaque critère (responsabilités, technicité, contraintes).

Voir « Outil de cotation des postes et lexique associé » : Annexe n° 1

Voir « Système de transposition des points de cotation en montants monétaires d'IFSE » : Annexe n°2

B. Montants IFSE et CIA fixés par groupe de fonctions

Le montant de chacun des groupes est fixé uniquement selon le niveau de fonctions exercé par les agents, sans considération du grade détenu. Le grade est cependant pris en compte pour s'assurer du respect des montants plafonds fixés pour les corps équivalents de la fonction publique d'Etat (principe de parité).

Pour la commune de Saint-Avé, les montants annuels bruts sont établis comme suit - sur une base temps complet :

Niveaux de fonctions	Cadres d'emplois susceptibles d'être concernés	IFSE annuelle minimum	IFSE annuelle maximum	CIA maximum (plafond)
1. Direction Générale des services et Direction Générale Adjointe des services	Attaché	14 500,00 €	17 000,00 €	80,00 €
2. Direction Générale	Attaché	8 500,00 €	12 000,00 €	
3. Directeur d'établissement ou de régie / Directeur enfance – jeunesse / Directeur des services techniques / Chargé d'étude / Médecin	Attaché	5 000,00 €	7 600,00 €	
4. Responsable de service / Responsable d'une structure	Attaché Bibliothécaire Rédacteur Adjoint administratif Animateur Adjoint d'animation Adjoint technique Agent de maîtrise Assistant de conservation du patrimoine	2 500,00 €	4 700,00 €	
5. Gestionnaire / Technicien / Chargé de mission / Coordinateur d'équipe	Rédacteur Assistant de conservation du patrimoine Adjoint Administratif Animateur Adjoint d'animation Agent de maîtrise Adjoint technique	1 500,00 €	2 400,00 €	

	Adjoint du patrimoine			
6. Poste d'application / Coordinateur d'activité	Rédacteur Adjoint Administratif Adjoint d'animation Adjoint technique Agent de maîtrise Adjoint du patrimoine ATSEM	800,00 €	1 400,00 €	

Pour les agents à temps non complet, le montant de base est proratisé à la durée hebdomadaire de service de l'agent

Pour ce qui concerne le CIA basé sur l'entretien professionnel de 2018, s'agissant d'un versement basé sur l'évaluation d'une année complète, la base de versement ne sera pas proratisée à la date de mise en œuvre du RIFSEEP soit au 1^{er} septembre 2018.

C. L' « IFSE régie »

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fondion IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Cette part « IFSE régie » permet de prendre en compte dans le régime indemnitaire les responsabilités et les contraintes liées à la tenue d'une régie.

L' « IFSE régie » est incluse dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de l'IFSE.

Les montants annuels d'« IFSE régie » sont fixés comme suit, l'« IFSE régie » est versée mensuellement :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en €)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en €)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en €)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en €)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en €)		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

D. L' « IFSE Assistant de prévention »

Au regard de la volonté politique de la collectivité de développer la prévention des risques et la qualité de vie au travail, il apparaît important de valoriser les missions d'assistants de prévention.

Afin de pouvoir valoriser cette responsabilité particulière non liée à un poste ou à un niveau de fonctions sur l'organigramme, une part d'IFSE supplémentaire est accordée au titre de ces fonctions à hauteur d'un montant brut de 50 € par mois soit un montant individuel brut annuel d'« IFSE assistant de prévention » égal à 600 €.

L'« IFSE Assistant de prévention » est incluse dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de l'IFSE.

E. L' « IFSE tutorat emploi d'avenir »

A l'instar des maîtres d'apprentissage, le tuteur d'emploi d'avenir accompagne le tutoré sur le terrain, dans le cadre d'une relation individualisée et formalisée, avec un objectif de développement des compétences.

Le tuteur a ainsi notamment pour rôle d'accueillir et d'intégrer le tutoré, de préparer et d'organiser la transmission des connaissances et de ses savoir-faire, de rendre les situations formatrices, de transmettre ses connaissances et vérifier leur bonne mise en pratique

Afin de pouvoir valoriser cette responsabilité particulière non liée à un poste ou à un niveau de fonctions sur l'organigramme, une part d'IFSE supplémentaire est accordée au titre de ces fonctions à hauteur d'un montant brut de 93.72 € par mois soit un montant individuel brut annuel d'« IFSE tutorat emploi d'avenir » égal à 1 124.64 €.

L'« IFSE tutorat emploi d'avenir » est incluse dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de l'IFSE.

F. Modulation du CIA

Le montant annuel brut plafond du CIA est fixé à 80 €. Le montant individuel annuel est attribué dans la limite du montant annuel plafond par attribution d'un pourcentage.

Ce pourcentage est déterminé par l'autorité territoriale en fonction de la manière de servir de l'agent et de son engagement professionnel appréciés lors de l'entretien professionnel : évaluation des sous-critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

	Finalité de l'appréciation	Proportions d'attribution de la prime de résultats
Plus de ¾ des sous-critères d'évaluation sont indiqués comme « très satisfaisant » ou « satisfaisant »	satisfaisante à très satisfaisante	Octroi de 100 % du CIA
Les ¾ à au moins la moitié des sous-critères d'évaluation sont indiqués comme « très satisfaisant » ou « satisfaisant »	moyennement satisfaisante	Octroi de 50 % du CIA
Moins de la moitié des sous-critères d'évaluation est indiquée comme « très satisfaisant » ou « satisfaisant »	Insatisfaisante dans l'accomplissement des fonctions	0 % du CIA

III - LES BENEFICIAIRES

Statut / motif de recrutement	IFSE	CIA
<p>Fonctionnaires titulaires et stagiaires,</p> <p>Contractuels de droit public sur emplois permanents :</p> <p>CDI, Agents non titulaires de droit public recrutés en qualité de travailleurs reconnus handicapés, vacance temporaire d'un emploi, absence de cadre d'emplois de fonctionnaires ; lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (<i>contractuels de droit public recrutés en référence à l'article 3-2, 3-3, 3-4 et 38 de la loi 84-53</i>)</p>	Versement dès l'entrée dans la collectivité	Versement à compter d'une durée minimum d'ancienneté de 6 mois consécutifs à la date générale de début des entretiens.
<p>Remplaçants</p> <p><i>(contractuels de droit public recrutés en référence à l'article 3-1 de la loi 84-53)</i></p>	Versement à compter d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois, consécutifs ou non, sur une année glissante	
<p>Accroissement temporaire ou saisonnier :</p> <p><i>(contractuels de droit public recrutés en référence à l'article 3-1° et 3-2° de la loi 84-53)</i></p>	Absence de versement	

IV - LES MODALITES DE VERSEMENT

A. La périodicité du versement

L'IFSE	Versement mensuel.
Le CIA	Versement annuel à l'issue de l'évaluation individuelle de l'agent permettant d'apprécier, sur l'année passée, ses résultats et sa manière de servir. Le versement intervient au mois de mars de l'année N+1 au titre des résultats évalués l'année N. Le versement pourra être antérieur au mois de mars dans l'hypothèse d'un départ de la collectivité entre l'entretien professionnel et le mois de mars N+1

B. Modalités de versement liées au temps de travail

Absence de service fait (= absence non justifiée)	Le régime indemnitaire, au même titre que tous les éléments composant la rémunération, est retenu en cas d'absence de service fait.
Temps partiel (de droit et sur autorisation)	Proratisation du régime indemnitaire dans les mêmes conditions que le traitement.
Autorisations spéciales d'absences	Maintien du régime indemnitaire.

Suspension de fonctions - Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	Absence de versement du régime indemnitaire.
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité du régime indemnitaire à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail ou aux déplacements professionnels conformément à la circulaire du 20 janvier 2016

C. Modalités de versement liées à l'indisponibilité physique

Type d'absence	IFSE	Plafond du CIA
Congé maladie ordinaire	Diminution au prorata de la durée d'absence au-delà de 4 jours d'absence consécutifs (comptabilisés par mois calendaire).	<p>Maintien du plafond du CIA si l'agent est présent 6 mois sur l'année glissante appréciés au 15 octobre de l'année N.</p> <p>Si l'agent est présent moins de 6 mois, le plafond du CIA est calculé au prorata de la présence de l'agent.</p>
Congé de longue ou grave maladie	Diminution au prorata de la durée d'absence au-delà de 4 jours d'absence consécutifs.	
Congé de longue durée		
Congé maternité / paternité / adoption	Maintien de l'IFSE en totalité.	
Maladie professionnelle imputable au service / accident de service	Maintien de l'IFSE en totalité.	
Temps partiel thérapeutique	Proratisation compte tenu de la quotité du temps partiel ou du mi-temps thérapeutique, excepté pour les temps partiels et les mi-temps thérapeutiques faisant suite à un arrêt lié à une maladie professionnelle ou à un accident de service, pour lesquels le maintien en totalité est appliqué.	Proratisation du plafond du CIA compte tenu de la quotité du temps partiel ou du mi-temps thérapeutique, excepté pour les temps partiels et les mi-temps thérapeutiques faisant suite à un arrêt lié à une maladie professionnelle ou à un accident de service, pour lesquels le plafond n'est pas diminué.

D. Conditions particulières de versement - Discipline

La réduction ou la suppression du régime indemnitaire en cas de sanction disciplinaire intervient uniquement si la faute disciplinaire a une répercussion sur la manière de servir de l'agent (compétence professionnelle, sens des relations humaines, motivation,...).

La manière de servir s'évaluant exclusivement à travers l'évaluation individuelle annuelle de l'agent, l'incidence éventuelle sur le régime indemnitaire ne peut intervenir qu'à l'issue de l'entretien professionnel annuel et non à l'issue de la procédure disciplinaire (soit sur l'année N+1 en cas de sanction disciplinaire l'année N).

Seul le Complément Indemnitaire Annuel est impacté (sauf en cas d'expulsion temporaire de fonctions).

V - CAS PARTICULIER

En vertu de l'article 88 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 :

"Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire."

Ainsi, les agents intégrant un groupe de fonctions occasionnant une perte de régime indemnitaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, afin de maintenir l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au RIFSEEP.

Cette indemnité étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent ou est modulée à la baisse sous l'effet d'une augmentation de l'IFSE.

L'indemnité différentielle est versée dans les mêmes conditions que l'IFSE.

VI - MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE

	Crédit global annuel brut estimé
IFSE	223 000 €
Indemnité différentielle	5 510 €
« IFSE Assistant de prévention »	1 800 €
« IFSE tutorat emploi d'avenir »	2 300 €
CIA	8 500 €
Enveloppe globale annuelle brute	241 110 €

Les montants renseignés dans la partie VI correspondent aux montants calculés le 4 juillet 2018.

Les crédits pourront être amenés à évoluer dans le futur, compte-tenu notamment de l'évolution des effectifs, des modifications de groupes de fonctions, des changements de quotité de temps de travail ou de durée hebdomadaire de service. Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

ANNEXE 1 : Outil de cotation des postes et lexique associé

L'outil de cotation des postes a été construit sur la base de l'ensemble des postes de la collectivité bien qu'à ce jour, le RIFSEEP ne soit pas applicable à certains cadres d'emplois. Afin d'anticiper la transposition vers ce nouveau dispositif, leurs postes ont été cotés. Toutefois, l'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois nécessitera une nouvelle saisine du Comité Technique ainsi qu'une nouvelle délibération du Conseil Municipal.

1. Direction Générale des services et Direction Générale Adjointe des services

Niveaux	0 point	10 points
Responsabilité	Directeur Général Adjoint et Directeur de pôle Participation au collectif de Direction Générale. Au niveau du pôle relevant de son secteur, détermination des orientations stratégiques et des politiques publiques, coordination, priorisation, arbitrages, suivi et évaluation	Directeur Général des Services et Directeur de pôle Détermination des orientations stratégiques et des politiques publiques pour l'ensemble de la structure, coordination, priorisation, arbitrages, suivi et évaluation. <u>Et</u> Responsabilité d'un pôle
Technicité	Maîtrise experte dans un domaine <u>Ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines <u>Et</u> Nécessite une expérience confirmée <u>Et/ou</u> Rareté de l'expertise	Maîtrise experte dans plusieurs domaines <u>Et</u> Nécessite une expérience confirmée
Contraintes	Poste ayant la responsabilité de traduire une politique publique en actions, ainsi que la responsabilité de la conduite et de la mise en œuvre de la politique publique Poste avec enjeu relationnel et exposition reconnus <u>Et/ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	Poste ayant la responsabilité de la conception, du pilotage et de la mise en œuvre d'une politique publique Poste avec fort enjeu relationnel et exposition régulière <u>Et</u> Poste à fortes contraintes organisationnelles

2. Direction Générale

Niveaux	0 point	10 points	20 points
Responsabilité	Directeur, entre 1 et 5 collaborateurs encadrés <u>Et</u> Au niveau de la Direction, participation à la détermination des orientations stratégiques et des politiques publiques, à la supervision de leur mise en œuvre et l'évaluation	Directeur, entre 6 et 29 collaborateurs encadrés <u>Et</u> Au niveau de la Direction, participation à la détermination des orientations stratégiques et des politiques publiques, à la supervision de leur mise en œuvre et l'évaluation	Directeur, au moins 30 collaborateurs encadrés <u>Et</u> Au niveau de la Direction, participation à la détermination des orientations stratégiques et des politiques publiques, à la supervision de leur mise en œuvre et l'évaluation
Technicité	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines	Maîtrise experte dans plusieurs domaines <u>Et</u> Nécessite une expérience sur le métier	Maîtrise experte dans plusieurs domaines <u>Et</u> Nécessite une expérience sur le métier <u>Et</u> Rareté de l'expertise
Contraintes	Poste participant à la conduite et la mise en œuvre d'une politique	Poste participant à la conduite et la mise en œuvre d'une politique	Poste participant à la conduite et la mise en œuvre d'une politique publique /

publique / d'un projet d'établissement Poste avec enjeu relationnel reconnu <u>Ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	publique / d'un projet d'établissement Poste avec enjeu relationnel important et poste exposé <u>Ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	d'un projet d'établissement Poste avec enjeu relationnel important et poste exposé <u>Et</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues
---	---	--

3. Directeur d'établissement ou de régie / Directeur de service / Chargé d'étude / Médecin

Niveaux	0 point	10 points	20 points
Responsabilité	Responsabilité de 0 à 5 collaborateurs encadrés <u>Et</u> Au niveau du service, collaboration à la détermination des orientations stratégiques et responsabilité de leur mise en œuvre, participation à l'évaluation <u>Ou</u> Médecin ayant en charge la mise en place d'un projet de soins	Responsabilité de 6 à 24 collaborateurs encadrés <u>Et</u> Au niveau du service, collaboration à la détermination des orientations stratégiques et responsabilité de leur mise en œuvre, participation à l'évaluation	Responsabilité d'au moins 25 collaborateurs encadrés <u>Et</u> Au niveau du service, collaboration à la détermination des orientations stratégiques et responsabilité de leur mise en œuvre, participation à l'évaluation
Technicité	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines	Maîtrise experte dans plusieurs domaines <u>Et</u> Nécessite une expérience sur le métier	Maîtrise experte dans plusieurs domaines <u>Et</u> Nécessite une expérience sur le métier <u>Et</u> Rareté de l'expertise
Contraintes	Pénibilité du poste reconnue <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel reconnu. Poste impliquant des relations régulières avec des partenaires externes, des usagers ou des interlocuteurs internes <u>Et/ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	Pénibilité physique et/ou psychologique importante et régulière <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel important. Poste exposé. <u>Et/ou</u> Poste à fortes contraintes organisationnelles	-

4. Responsable de service / Responsable d'une structure

Niveaux	0 point	10 points	20 points
Responsabilité	Responsable de service ou de structure, entre 0 et 5 collaborateurs encadrés <u>Et</u> Au niveau du service, collaboration à la détermination des orientations stratégiques et	Responsable de service ou de structure, plus de 6 collaborateurs encadrés <u>Et</u> Au niveau du service, collaboration à la détermination des orientations stratégiques	-

	responsabilité de leur mise en œuvre, participation à l'évaluation	et responsabilité de leur mise en œuvre, participation à l'évaluation	
Technicité	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines <u>Et</u> Coordination de projets transversaux	Maîtrise experte dans plusieurs domaines <u>Et/ou</u> Rareté de l'expertise
Contraintes	Pénibilité physique et/ou psychologique non caractérisée ou modérée ou occasionnelle <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faible enjeu relationnel <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faibles contraintes organisationnelles	Pénibilité du poste reconnue <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel reconnu. Poste impliquant des relations régulières avec des partenaires externes, des usagers ou des interlocuteurs internes <u>Et/ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	Pénibilité physique et/ou psychologique importante et régulière <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel important. Poste exposé. <u>Et/ou</u> Poste à fortes contraintes organisationnelles

5. Gestionnaire / Technicien / Chargé de mission / Coordinateur d'équipe

Niveaux	0 point	10 points	20 points	30 points
Responsabilité	Gestion de dossier ou mission en autonomie	Gestion de projet <u>Et/ou</u> Suppléant du supérieur	Gestion de projet ou de dossier <u>Et</u> Encadrement d'un agent <u>Ou</u> Adjoint au responsable de service	Gestion de projet ou de dossier <u>Et</u> Coordination d'équipe
Technicité	Maîtrise intermédiaire sur un domaine <u>Ou</u> Maîtrise de base dans plusieurs domaines	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines	Maîtrise experte dans plusieurs domaines <u>Et/ou</u> Rareté de l'expertise	-
Contraintes	Pénibilité physique et/ou psychologique non caractérisée ou modérée ou occasionnelle <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faible enjeu relationnel <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faibles contraintes organisationnelles	Pénibilité du poste reconnue <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel reconnu. Poste impliquant des relations régulières avec des partenaires externes, des usagers ou des interlocuteurs internes <u>Et/ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	Pénibilité physique et/ou psychologique importante et régulière <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel important. Poste exposé. <u>Et/ou</u> Poste à fortes contraintes organisationnelles	-

6. Poste d'application / Coordinateur d'activité

Niveaux	0 point	10 points	20 points	30 points
Responsabilité	Poste d'application	Référent d'activité <u>Ou</u> Suppléant du supérieur	Responsable de site <u>Ou</u> Adjoint au responsable	-
Technicité	Fonctions ne nécessitant pas de formation préalable, le respect des consignes permet l'exécution de l'action	Technicité pouvant s'acquérir par expérimentation sur le poste ou par acquisition rapide de connaissances ou de process	Technicité approfondie <u>Et/ou</u> Assermentation, certification, habilitation ou agrément nécessaire	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines
Contraintes	Pénibilité physique et/ou psychologique non caractérisée ou modérée ou occasionnelle <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faible enjeu relationnel <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faibles contraintes organisationnelles	Pénibilité du poste reconnue <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel reconnu <u>Et/ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	Pénibilité physique et/ou psychologique importante et régulière <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel important. Poste impliquant des relations régulières avec des partenaires externes, des usagers ou des interlocuteurs internes. <u>Ou</u> Poste à fortes contraintes organisationnelles	Pénibilité physique et/ou psychologique importante et régulière <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel important. Poste impliquant des relations régulières avec des partenaires externes, des usagers ou des interlocuteurs internes. <u>Et</u> Poste à fortes contraintes organisationnelles (notamment le travail de nuit)

Lexique d'aide à la cotation

Un lexique commun permet d'objectiver l'utilisation de l'outil de cotation. Une même notion peut s'appréhender de manière différente, notamment selon les expériences de chacun.

Ce lexique permet de fixer une définition unique pour chaque terme pouvant être interprété de manière différente.

- **Critère de responsabilité**

Encadrement : Prise en compte de la totalité des emplois relevant de la direction ou du service, y compris les emplois sans lien hiérarchique direct (comptabilisation du nombre d'agent encadrés directement **et** indirectement).

Coordination d'équipe : Gestion, coordination et organisation de l'activité d'au moins 2 agents.

Adjoint au responsable : Agent associé à son responsable pour l'aider, le seconder au quotidien dans son travail et dans ses fonctions. L'adjoint est associé dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets du service ou de l'unité.

Suppléant du supérieur : Agent remplaçant occasionnellement ou provisoirement son supérieur (exemple : lors des périodes de congés annuels, durant une absence...).

Référent d'activité : Gestion autonome et exclusive d'un ou plusieurs dossiers/équipements/missions, justifiant d'une compétence spécifique. Poste identifié comme tel au sein du service. Dossier ou mission particulière du poste ne pouvant être attribué à un autre collaborateur du service sans formation ou consignes préalables.

- **Critère de technicité**

Domaine de compétences : Aptitude dans un champ d'intervention, notion s'interprétant de manière élargie.

Exemples :

- Un agent technique intervenant sur les espaces verts et sur une partie de la gestion administrative du service (demande de devis, relation prestataires, suivi du budget) intervient dans deux domaines de compétences : compétence technique et suivi administratif. Un agent technique intervenant sur les espaces verts et le montage de matériels pour diverses cérémonies intervient seulement dans le domaine technique.
- Un agent intervenant sur la gestion des carrières en ressources humaines et sur la préparation des budgets, la saisie des engagements, des mandats et des recettes en comptabilité intervient dans deux domaines de compétence : les ressources humaines et la comptabilité. Un agent intervenant sur la gestion des carrières des agents, la réalisation des paies et le suivi de la formation, intervient seulement dans un domaine de compétence : les ressources humaines.

Maîtrise de base : Peu de pratique professionnelle ou de connaissances dans le domaine peuvent suffire pour réaliser la mission.

Maîtrise intermédiaire : Une expérience professionnelle et/ou des connaissances acquises via une formation initiale dans le domaine sont nécessaires pour réaliser la mission. La nécessité d'approfondir le sujet (savoirs ou savoir-faire) est à envisager pour un poste nécessitant une technicité plus importante en la matière.

Maîtrise experte : Une expérience professionnelle et/ou des connaissances avérées dans le domaine (savoirs et savoir-faire) sont attendues pour occuper ce poste.

Projets transversaux : Pilotage de projets stratégiques associant des collaborateurs de plusieurs services. L'organisation d'une activité ou d'une animation ponctuelle associant un collaborateur d'un autre service ne peut être considérée comme un projet transversal.

Rareté de l'expertise : Permet de valoriser les métiers en tension pour lesquels peuvent survenir des difficultés de recrutement du fait de la rareté des compétences visées sur le marché de l'emploi.

Expérience : Pratique de quelque chose dont découle un savoir, une connaissance tirée de cette pratique. Cette notion est à différencier de **l'ancienneté** qui évoque uniquement un temps passé dans une fonction ou sur un emploi. Le traitement indiciaire permet de rémunérer l'ancienneté, le RIFSEEP peut permettre de valoriser l'expérience mais ne prend pas en compte l'ancienneté.

- **Critère des contraintes**

Contraintes : A niveau de poste équivalent, quels sont les facteurs différenciés à prendre en compte en termes de sujétions particulières : physique, organisationnelle, relationnelle, psychologique, exposition du poste ?

Diverses contraintes peuvent être identifiées dans la collectivité :

DOMAINE	CONTRAINTES IDENTIFIEES
Physiques	Accident, maladie, contagion, conditions météorologiques, pénibilité (port de charges,...)
Enjeu relationnel	Élus, usagers, partenaires externes et internes
Organisationnelles	Mobilisation en soirée (instances, autres réunions...), travail de nuit, mobilisation le weekend, grande variabilité des horaires
Psychologiques	Risque d'agression verbale, volume sonore important et régulier, travail au contact de publics en difficulté

ANNEXE 2 : Système de transposition des points de cotation en montants monétaires d'IFSE

Le montant d'IFSE d'un poste se calcule à partir du nombre de points obtenus via l'outil de cotation et de la fourchette des montants d'IFSE du groupe de fonction auquel est rattaché le poste.

Ainsi, pour un poste, il convient de repérer les éléments suivants :

- La « fourchette de montants du groupe de fonctions » auquel appartient le poste = IFSE maximum du groupe – IFSE minimum du groupe
- Le maximum de points pouvant être obtenu dans ce groupe de fonctions, « Maximum de points » = nombre de points maximum en responsabilité + nombre de points maximum en technicité + nombre de points maximum en contraintes
- Le nombre de points de cotation du poste visé = « Cotation poste »

Le calcul permettant d'obtenir l'IFSE du poste est le suivant : IFSE minimum du groupe de fonctions + « cotation poste » x « fourchette de montants du groupe de fonctions » / « Maximum de points ».

Le poste, compte-tenu de son niveau de responsabilités, de technicité et de contraintes, est rémunéré par une IFSE égale à un montant annuel brut ainsi défini.