

4

Le CIA

Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) est une prime qui peut être versée, sur décision exceptionnelle de l'administration, aux agents ayant fait preuve :

- d'un **investissement** particulièrement important dans le cadre d'un projet spécifique, d'un événement ou d'une situation exceptionnelle
- d'un **engagement professionnel** et d'une manière de servir remarquable

Les montants attribués individuellement pourront être fixés entre 0 et les plafonds réglementaires. Les plafonds du CIA sont déterminés dans la Délibération par l'emploi et le cadre d'emplois de l'agent.

Le CIA est facultatif et n'est pas reconduit d'une année sur l'autre.

Il est versé annuellement en une ou plusieurs fois.

5

Les règles de gestion

Mais concrètement, qu'est ce que ça change pour moi ?

Le passage du RI au RIFSEEP est un changement dans les modes de calcul des primes. Pour mieux valoriser les activités des agents, les primes sont désormais basées sur **l'emploi** et la **catégorie** (A, B ou C).

Si mon RIFSEEP est inférieur à mon RI actuel, je vais perdre de l'argent.

Faux : dans ce cas, une garantie indemnitaire vient compenser la différence entre les deux montants. Cette garantie fait l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire.

Elle est maintenue pendant 4 ans à compter du 1er janvier 2020.

Le RIFSEEP remplace-t-il toutes les autres primes.

Vrai : le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, qui ont été intégrées dans la base IFSE, notamment l'indemnité pour travaux insalubres. Il peut néanmoins être cumulé avec la Prime de Fin d'Année (PFA) et avec des indemnités telles que l'indemnité pour heures supplémentaires, travail de nuit, service de jour férié, astreinte, permanence et intervention, prime de recensement.

Exemple pour un agent de catégorie RIFSEEP C+ :
Avant la mise en place du RIFSEEP :

CODES LIBELLES	SALARIE	
	GAINS	RETENUES
0264 TRAITEMENT DE BASE	1 827,55	
0622 NOUVELLE BONIFICATION INDIC.	46,86	
0834 INDEMNITE DE RESIDENCE	56,23	
7175 SUPPLEMENT INDEMNITAIRE	183,33	
9239 PRIME AGENT TRAIT INFORM	133,33	
9310 PRIME SPECIFIQUE	82,50	
2725 INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	20,23	

Avec la mise en place du RIFSEEP :

CODES LIBELLES	SALARIE	
	GAINS	RETENUES
0264 TRAITEMENT DE BASE	1 827,55	
0622 NOUVELLE BONIFICATION INDIC.	46,86	
0834 INDEMNITE DE RESIDENCE	56,23	
8005 IFSE	399,16	
2725 INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	20,23	

Les primes actuelles liées à l'emploi et les primes transverses sont intégrées dans la part modulable de l'IFSE.

C'est le montant global de l'IFSE qui est affiché sur le bulletin de salaire, soit part fixe + part modulable.

***Qu'est-ce que la catégorie « C+ » ?**

Les agents de catégorie C affectés sur des emplois impliquant de l'encadrement ou des responsabilités spécifiques sont considérés comme « C+ ».

Les emplois concernés sont mentionnés dans la Délibération de référence disponible sur l'intranet RH.

Le RIFSEEP À la Ville de Marseille

Catégorie RIFSEEP A+, A, B+, B, C+

*Pour toute question, je contacte :
en priorité ma hiérarchie, mon gestionnaire RH (SRP/DRP)
ou je consulte la FAQ sur eMedia*

Ma catégorie RIFSEEP et mon sous-groupe sont visibles sur mon portail Connect-RH à l'exception des agents qui ne sont pas encore éligibles au RIFSEEP

1 La réforme du RIFSEEP

Le RIFSEEP, c'est quoi ?

Le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Il va **remplacer toutes les primes** existantes liées au régime indemnitaire.

Qui est concerné ?

Il s'appliquera à tous les agents titulaires et stagiaires (à l'exception de la filière Police), ainsi qu'aux contractuels dont le contrat le prévoit.

Quand entre-t-il en vigueur ?

Pour certains cadres d'emplois (ingénieurs et techniciens, ...) la mise en œuvre du RIFSEEP est conditionnée par la parution des arrêtés correspondants pour la fonction publique d'état.

Pour tous les autres cadres d'emplois, le RIFSEEP entrera officiellement en application en décembre 2019, sur la base du régime indemnitaire payé au mois de novembre.

Comment ça marche ?

Le RIFSEEP est composé de deux primes :

- L'IFSE (Indemnité de Fonctions Sujétions et Expertise), obligatoire et versée mensuellement, composée d'une part fixe et d'une part modulable
- Le CIA (Complément Indemnitaires Annuel) facultatif, payé ponctuellement, sur décision de l'administration et non reconductible d'une année sur l'autre

2 L'IFSE – Part Fixe

Indépendamment de son grade, chaque agent est rattaché à un **emploi**. La part fixe de l'**IFSE (Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise)** est déterminée par l'**emploi** ainsi que par la **catégorie (A,B,C)** de l'agent.

*Par exemple les responsables de service de catégorie A sont dans le **Sous-Groupes Indemnitaires (SGI) A03**, les chargés de gestion sont dans le SGI A06.*

Tous les sous-groupes indemnitaires sont détaillés dans l'annexe 2-1 de la délibération du conseil municipal, disponible sur l'intranet RH. Vous pouvez également consulter votre sous-groupe dans Connect RH.

The screenshot shows a navigation bar with icons for 'Mon accueil', 'Mes infos', 'Ma carrière', 'Mes temps', 'Mes congés', and 'Mes démarches'. Below the bar, there are three panels:

- Situation actuelle**: Cadre: Ingénieurs territoriaux, Grade: Ingénieur, Echelon: 04, Depuis le: 01/03/2016, Indice majoré: 0.
- Avancement d'échelon**: Echelon: 02, Date deffet: 25/10/2019, Indice m'joré: 550. A red box highlights the 'RIFSEEP' section with 'Catégorie: A' and 'Sous Groupe: SGI A6'.
- Affectation actuelle**: Affectation officielle: 63943 SERVICE ARCHITECTURE DU SYSTEME D'INFORMATION, Emploi actuel: ARCHITECTE TECHNIQUE DU SYSTEME D'INFORMATION.

Ce sont les sous-groupes indemnitaires qui déterminent le montant de la part fixe, ainsi que le plafond total de l'IFSE. Tout agent affecté à cet emploi bénéficie a minima de cette part fixe.

Exemple : L'emploi de chargé de gestion est dans le sous groupe A6. La part fixe de l'IFSE de cet emploi est donc a minima de 3 400€ et ne peut pas dépasser les 22 500€, part modulable comprise.

3 L'IFSE – Part modulable

La part fixe de l'IFSE peut être complétée par une part modulable, pour les agents de catégorie A+,A,B+,B et C+. Celle-ci est fixée dans la limite des plafonds prévus par la délibération pour chaque sous-groupe indemnitaire, et proposée par la hiérarchie en tenant compte des sujétions liées au poste et de l'expérience professionnelle de l'agent.

Afin de déterminer le montant des **sujétions liées au poste**, la hiérarchie s'appuiera sur des indicateurs tels que :

- L'encadrement
- L'expertise
- L'importance et la complexité des projets conduits, le volume d'activité
- Le fonctionnement sous tension

La part variable liée à l'expérience professionnelle pourra être revalorisée tous les 3 ans dans le cadre d'une procédure de consultation des services. Les propositions de revalorisation pourront se faire au regard de critères tels que :

- La montée en compétence, l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques
- L'autonomie, la prise d'initiatives, la participation à des projets complexes et stratégiques, la polyvalence
- La mobilisation des compétences acquises et la validation des acquis de l'expérience

Sujétions liées au poste



Expérience Professionnelle