

### **Annexe 3 – IFSE : Modulations individuelles d’attribution, sujétions particulières, expérience professionnelle et modalités de versement**

➤ *Les modulations individuelles d’attribution*

L’attribution individuelle d’IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d’expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l’exercice de leurs missions, avec prise en compte de l’expérience acquise.

Ce montant fait l’objet d’un réexamen, sans réévaluation obligatoire :

- En cas de changement de fonctions ;
- Ou en cas de changement de grade ou de cadre d’emplois à la suite d’une promotion, d’un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d’un concours ou d’un examen professionnel et cela au vu de la nouvelle fiche de poste ;
- Et tous les 4 ans, en l’absence de changement de poste, en fonction de l’expérience acquise par l’agent (approfondissement de la connaissance des savoirs techniques et de leur utilisation, capacité à s’adapter aux évolutions de son environnement de travail).

Le réexamen de la reconnaissance de l’expérience professionnelle se fait pour l’ensemble des agents de la collectivité tous les 4 ans et ce quel que soit la situation de l’agent. La première campagne de réexamen a lieu dès 2019.

➤ *Les sujétions particulières*

Les sujétions sont des contraintes nécessaires liées à un emploi ou un poste de travail et qui confèrent des responsabilités spécifiques et des obligations complémentaires.

Au titre de l’IFSE, une part complémentaire liée à une ou plusieurs sujétions particulières déterminées ci-après, peut-être versée :

<b>Sujétion</b>	<b>Définition</b>	<b>Montant mensuel brut</b>
<b>Chef d’établissement</b>	Sujétion accordée à tous les chefs d’établissement dont la mission est d’assurer la coordination de la sécurité des personnes et des biens, dans le ou les établissements dont ils ont la responsabilité.	80€*
<b>Assistant de prévention</b>	Sujétion attribuée à tous les assistants de prévention dont la mission est d’être le relais de prévention chargé d’assister sa hiérarchie dans la mise en œuvre des règles d’hygiène et de sécurité.	60€*
<b>Membre d’une équipe de remplacement</b>	Sujétion attribuée à tous les agents membres des équipes de titulaires remplaçants dans les collèges et les assistants sociaux « volants » dont le cœur de métier est d’assurer des missions de remplacement qui nécessitent une mobilité quotidienne et de réelles capacités d’adaptation.	30€*
<b>Remplacement d’un collègue absent</b>	Sujétion attribuée aux agents qui assurent le remplacement d’un collègue absent pour une durée supérieure à 30 jours (hors congés	150€

	<p>annuels) lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'un remplacement sur son poste.</p> <p>Cette sujétion peut être répartie entre plusieurs collègues (maximum 10) lorsque ces derniers assurent chacun une partie de la charge de travail de l'agent absent.</p> <p>Elle sera versée sur la base d'un écrit précisant le nom de la personne remplacée et la durée établie par le supérieur hiérarchique. Elle est versée à l'issue du remplacement ou tous les 3 mois en cas d'absence longue.</p>	
<b>Adjoint au responsable de restauration</b>	Sujétion attribuée aux adjoints aux responsables de restauration dont le poste occupé comporte en plus des missions quotidiennes, une mission de remplacement du responsable de restauration en cas d'absence pour le bon fonctionnement du service de restauration.	20€*
<b>Responsable de restauration dans un établissement télé restauré (liaison chaude)</b>	Sujétion attribuée aux agents d'entretien polyvalent faisant fonction, au vu de la fiche de poste, de responsables de restauration dans des établissements télé restaurés en liaison chaude au moment de la restauration.	15€*
<b>Responsable de restauration dans un établissement télé restauré (liaison froide)</b>	Sujétion attribuée aux agents d'entretien polyvalent faisant fonction, au vu de la fiche de poste, de responsables de restauration dans des établissements télé restaurés en liaison froide au moment de la restauration.	20€*
<b>Travail posté et Travail en soirée</b>	Sujétion attribuée à tous les agents des bacs amenés à travailler en horaires atypiques (travail posté « en équipes successives et alternantes ») et en soirée, de manière régulière et qui sont intégrés dans leurs cycles de travail. Heures ne donnant pas lieu à un paiement majoré sous forme d'heures supplémentaires ni à une compensation en temps.	70€*
<b>Patentes (niveau 4) nécessaires à la navigation des bacs sur le Rhin</b>	Sujétion attribuée à tous les agents des bacs patentés (Niveau 4).	120€*
<b>Nuit programmée</b>	Sujétion attribuée à tous les agents travaillant de nuit, à l'exclusion du travail en horaire décalé, qui est intégré dans les cycles de travail (compensation en temps). Heures ne donnant pas lieu à un paiement majoré sous forme d'heures supplémentaires.	130€ par nuit
<b>Travail de dimanche et</b>	Sujétion attribuée à tous les agents travaillant les dimanches et/ou les jours fériés et qui sont intégrés dans leurs cycles de travail.	70€ par jour

<b>jour férié</b>	Heures ne donnant pas lieu à un paiement majoré sous forme d'heures supplémentaires.	
<b>Intervention de samedi, dimanche et jour férié</b>	Sujétion attribuée à tous les agents intervenant de manière ponctuelle un samedi, dimanche et/ou jour férié, à l'exclusion du travail en horaire décalé, qui est intégré dans les cycles de travail (compensation en temps). Heures ne donnant pas lieu à une indemnité d'astreinte ou à un paiement majoré sous forme d'heures supplémentaires.	35€ par intervention
<b>Formateur interne</b>	Sujétion attribuée à tous les formateurs interne qui réalisent, conformément aux dispositions prévues par le Règlement de la formation interne, des actions de formation à l'intention des agents du Département du Bas-Rhin.	8.50€ par heure

*\*Pour un agent ayant une quotité de temps de travail égale à 100%.*

Les sujétions sont explicitées dans la fiche de poste.

La sujétion particulière est attribuée pour sa durée d'existence effective. Son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

- *Prise en compte de l'expérience professionnelle et de l'évolution des compétences dans l'IFSE*

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur :

- L'élargissement des compétences ;
- L'approfondissement des savoirs ;
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

L'expérience professionnelle des agents est appréciée au regard des critères de modulation suivants :

<b>Critères</b>	<b>Définitions</b>	<b>Coefficients de modulation individuelle</b>
<b>Approfondissement de la connaissance des savoirs techniques et de leur utilisation</b>	Critère lié à la maîtrise des compétences acquises par l'agent. Il s'agit également de reconnaître les agents démontrant une capacité à approfondir leurs compétences, notamment par le biais de la formation. Ce critère sera mesuré par le responsable hiérarchique direct lors de l'entretien professionnel annuel au travers par exemple des indicateurs suivants : nombre d'années dans la fonction publique, degré de maîtrise du poste et d'autonomie dans le travail, formations suivies, formalisation de procédures...*	50%
<b>Capacité à s'adapter aux évolutions de son environnement de travail</b>	Critère lié à la capacité de l'agent à s'adapter à l'évolution de ses missions et/ou de son environnement de travail afin de permettre l'adaptation continue du service à l'évolution des besoins collectifs et à celle des techniques et de	50%

	<p>prendre en compte la pénibilité.          Il s'agit également de reconnaître les agents démontrant une capacité à exploiter leur expérience acquise (quel que soit l'ancienneté).          Ce critère sera mesuré par le responsable hiérarchique direct lors de l'entretien professionnel annuel au travers par exemple des indicateurs suivants : degré d'atteinte des objectifs (objectifs en lien avec la mise en place de nouveaux modes de travail, de nouveaux outils informatiques...), accroissement des responsabilités (mise à jour de la fiche de poste), être force de proposition, diffusion des compétences à autrui (tutorat, formation interne...)…*</p>	
--	--	--

*\*Indicateurs non cumulatifs et non exhaustifs*

Sur la base des conclusions de l'entretien professionnel annuel, les réévaluations individuelles de « l'IFSE expérience » se traduisent par une augmentation de 10% du régime indemnitaire mensuel attribué à l'agent, compris entre un montant plancher de 20€ brut mensuel et un montant plafond correspondant aux montants maximums réglementaires (plafonds) d'IFSE. Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et du respect des deux critères précités. A titre exceptionnel, lors de la campagne de réexamen de 2019, un montant plancher de 30€ brut mensuel est appliqué aux agents ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans la collectivité (services continus), au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

➤ *Périodicité et modalités de versement*

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent pour les agents à temps non complet ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel et modulé en fonction de l'absentéisme (*suspension de l'application du taux d'1/60ème de déduction pour absentéisme pendant toute la durée d'application du dispositif relatif à la journée de carence dans la fonction publique*) et de la durée d'activité au sein de la collectivité (mutation, départ, admission à la retraite...).

Les critères de « l'IFSE expérience » sont mis en application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le montant attribué au titre de « l'IFSE expérience » est déterminé de la manière suivante :

- Nouveau RI de l'agent = ancien RI de l'agent (montant cible garanti à minima) + IFSE sujétions + IFSE expérience

Au regard de l'atteinte des critères, tous les quatre ans à compter de 2019, la réévaluation du montant annuel de l'IFSE au titre de « l'IFSE expérience » est attribuée à l'issue de la campagne des entretiens professionnels (au mois de septembre) aux agents concernés. Le versement est conditionné par la réception de la fiche d'évaluation professionnelle par la Direction des Ressources Humaines.

L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fait l'objet d'un arrêté individuel.

Les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP bénéficient du montant du régime indemnitaire mensuel prévu pour le groupe de fonction du poste occupé et, le cas échéant, des parts « sujétions particulières » et « expérience professionnelle » ; ceci sous réserve que le montant total de leur régime indemnitaire ne dépasse pas les plafonds réglementaires.