

les Hauts-de-Seine  
un département **Innovant**

# Le RIFSEEP au département

Guide du personnel

# LE RIFSEEP : QU'EST-CE QUE C'EST ?

## Pourquoi mettre en œuvre le RIFSEEP

Le RIFSEEP est une obligation réglementaire: c'est une réforme décidée au niveau national par le ministère de la Fonction publique, dans le cadre d'un dialogue avec les organisations syndicales, et qui doit être transposée progressivement dans les collectivités territoriales.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instaure un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat.

Son application est progressivement étendue à l'ensemble des corps de la fonction publique d'Etat par arrêté, et **les collectivités territoriales disposent d'un délai raisonnable pour transposer le RIFSEEP aux cadres d'emplois concernés, au fur et à mesure de la parution des arrêtés.**

Les objectifs poursuivis par cette réforme sont :

- Afficher une plus grande lisibilité du régime indemnitaire attribué aux agents ;
- Prendre en compte et valoriser les responsabilités exercées ;
- Favoriser l'équité dans l'attribution du régime indemnitaire.

Au Département des Hauts-de-Seine, cette réforme permettra également **une simplification du régime indemnitaire** : il existe aujourd'hui plus de 50 primes attribuées, en fonction des grades, ayant chacune leurs modalités d'application (bénéficiaires, taux etc...). Toutes seront, à terme, remplacées par une seule indemnité, le RIFSEEP.

## Rappels sur le régime indemnitaire

Le RIFSEEP fait partie du régime indemnitaire, et présente donc les caractéristiques suivantes :

- Le régime indemnitaire est facultatif :

Il est constitué des primes et indemnités facultatives versées en complément de la rémunération obligatoire, que sont le traitement indiciaire, le SFT, la NBI et l'indemnité de résidence.

- Le régime indemnitaire doit respecter le principe de parité avec l'Etat :

Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes

des collectivités territoriale ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les agents de l'Etat exerçant des missions équivalentes.

- Le principe de légalité :

C'est l'assemblée délibérante qui fixe la nature, les conditions d'attribution et de modulation des indemnités applicables à ses agents.

C'est l'autorité territoriale qui détermine quant à elle les montants individuels, notamment liés aux fonctions et à la valeur professionnelle.

## La structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP se compose de deux parts :

- L'IFSE (indemnité de fonction, sujétions et expertise), dont l'attribution doit s'appuyer sur les fonctions exercées ;
- Le CIA (complément indemnitaire annuel), dont l'attribution doit être liée à la manière de servir.

### L'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Il est donc principalement dépendant du poste occupé.

C'est donc la cotation du poste, et notamment le groupe fonctionnel du poste occupé, qui détermine le montant d'IFSE, pour chaque grade.

L'IFSE est donc garantie pour tout agent, en fonction de son grade et du poste occupé.

### Le CIA

Un complément indemnitaire annuel est institué et attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, dans le cadre d'une fourchette définie par groupe de fonctions.

Son montant pourra varier de 0% à 100% d'un plafond prévu pour chaque groupe de fonctions.

Le poids de ce complément doit rester inférieur au poids de l'IFSE dans le régime indemnitaire des agents.

## Le RIFSEEP va-t-il remplacer toutes les primes actuelles ?

Oui, le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes existantes.

Ainsi à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, le RIFSEEP se substitue aux primes suivantes pour les cadres d'emplois concernés :

- 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 mensuelle ;
- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (I.F.R.S.T.S.) ;
- la prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil (filière patrimoine) ;
- la prime de fonction informatique ;
- l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Toutefois, le RIFSEEP est cumulable avec :

- la prime d'intéressement et la prime de projet de service
- les sujétions ponctuelles directement liées au temps de travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences, indemnités pour travail de nuit, dimanches ou jours fériés) ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre de déplacements professionnels ou de stages de formation ;
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA etc...)
- la NBI (qui ne constitue pas du régime indemnitaire).

## Le RIFSEEP concerne-t-il la FPH ?

Les cadres d'emplois du titre IV ne sont pas concernés par le RIFSEEP, et continuent à bénéficier des indemnités existantes.

# LE RIFSEEP : QUEL CALENDRIER ?

## Le calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP : une première vague de transposition au 1<sup>er</sup> juillet 2017

Le décret n°2016-1916 et l'arrêté du 27 décembre 2016 fixent un nouveau calendrier d'adhésion pour les corps de l'Etat non encore éligibles, retardant la généralisation du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat, et donc dans les collectivités territoriales.

Le calendrier connu à ce jour permet d'identifier 2 échéances prochaines de mise en œuvre :

- une 1<sup>ère</sup> vague de mise en œuvre au 1<sup>er</sup> juillet 2017 ;
- une seconde vague de mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les cadres d'emplois suivants sont concernés au 1<sup>er</sup> juillet 2017, comportant notamment l'ensemble de la filière administrative et l'ensemble de la filière animation :

### 1<sup>er</sup> juillet 2017

éducateurs des APS
opérateurs des APS
administrateurs territoriaux
attachés territoriaux
rédacteurs territoriaux
adjoints administratifs
animateurs
adjoints d'animation
conseillers socio-éducatifs
assistants socio-éducatifs
agents sociaux
adjoints du patrimoine

Une deuxième vague est à ce jour prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2018, et elle concernerait les cadres d'emplois suivants :

#### 1<sup>er</sup> juillet 2018

sconservateurs des bibliothèques
conservateurs du patrimoine
attachés de conservation
bibliothécaires
assistants de conservation
ingénieurs en chef
ingénieurs
techniciens
adjoints techniques
agents de maîtrise
médecins
psychologues
EJE

#### Si mon cadre d'emplois n'est pas dans ce tableau, quand serai-je concerné ?

Le Département est tributaire de la parution des arrêtés concernant les corps de l'Etat.

Un calendrier de transposition existe, mais il est susceptible d'évoluer, et il prévoit pour certains grades une « clause de revoyure » au plus tard en 2019.

C'est notamment le cas pour les ATTEE, les moniteurs éducateurs et intervenants familiaux, les sages-femmes, les puéricultrices et auxiliaires de puériculture, les infirmiers, ou encore les conseillers des APS.

En fonction de la parution des arrêtés, le Département communiquera sur le calendrier de transposition pour les grades non concernés au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## LE RIFSEEP : QUELLES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE AU SEIN DU DÉPARTEMENT ?

### Le passage du régime indemnitaire actuel au RIFSEEP

Afin qu'aucun agent ne soit pénalisé dans la transition entre les deux systèmes, une **indemnité de maintien temporaire** du régime indemnitaire sera attribuée pendant 2 ans aux agents qui seraient amenés à avoir un montant de régime indemnitaire inférieur dans le cadre du RIFSEEP (hors événements exceptionnels type maladie, heures supplémentaires, primes annuelles etc).

*Exemple :*

*Mon régime indemnitaire actuel est de 300 € par mois.*

*Au regard de mon grade et de ma fonction, je bénéficie d'une IFSE de 200 €.*

*Mon manager m'a attribué un CIA de 50 €.*

*Je vais bénéficier pendant 2 ans d'une indemnité de maintien mensuelle de 50 €.*

**Cette indemnité garantira pendant 2 ans la conservation a minima du montant du régime indemnitaire antérieur.**

Ainsi, son montant sera fluctuant :

- si pendant ces 2 ans, je prends de nouvelles fonctions, je change de grade, ou je bénéficie d'un CIA supérieur, mon indemnité de maintien va diminuer dans les mêmes proportions, et va même disparaître si le montant attribué dans le cadre du RIFSEEP devient supérieur à mon régime indemnitaire antérieur ;
- si pendant ces 2 ans mon régime indemnitaire diminue (mobilité sur un poste de niveau fonctionnel inférieur, ou baisse du CIA), l'indemnité de maintien temporaire sera augmentée afin de compenser cette baisse.

#### Est-ce qu'un agent pourra perdre du régime indemnitaire lors de l'instauration du RIFSEEP ?

**Aucun agent ne perdra de régime indemnitaire au moment de la mise en place du RIFSEEP.**

**Grâce à l'indemnité de maintien temporaire, toute modification indemnitaire ne sera que positive.**

Les deux années de maintien doivent permettre aux agents, s'ils le souhaitent, de candidater sur des postes

dont le niveau fonctionnel leur permettra de conserver, voire d'accroître, le même montant actuel de leur régime indemnitaire.

Le cas échéant, l'unité d'accompagnement des parcours professionnels de la direction des ressources humaines pourra accompagner les agents qui le souhaitent.

## L'IFSE

Le décret prévoit que l'IFSE dépend de l'appartenance à un groupe de fonctions.

C'est donc le référentiel des postes qui sert de référence pour l'attribution de l'IFSE, dont le montant dépendra :

- du grade de l'agent ;
- du positionnement du poste occupé par l'agent dans la grille fonctionnelle du Département.

Ainsi, le réexamen du montant d'IFSE est effectué lors de chaque mobilité interne :

- si un agent est affecté sur un groupe de fonctions classé sur un niveau inférieur, il bénéficie du montant d'IFSE afférent à compter de sa prise de fonctions;
- si un agent est affecté sur un groupe de fonctions classé sur un niveau supérieur, il bénéficie de la réévaluation de son montant d'IFSE à compter de sa prise de fonctions.

Le montant d'IFSE étant issu de l'application d'un coefficient lié au grade et à la fonction, l'agent bénéficiant d'un déroulement de carrière bénéficiera d'un montant d'IFSE supérieur suite à sa nomination dans un grade ou cadre d'emplois supérieur.

**Grâce à l'IFSE, les montants de régime indemnitaire sont donc progressifs et cohérents d'un niveau à l'autre.**

**Tant qu'on ne change ni de grade ni de groupe fonctionnel, le montant d'IFSE reste-t-il figé ?**

Afin de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle des agents, **les montants d'IFSE pourront être réexaminés tous les 4 ans**, afin de valoriser l'approfondissement des savoirs et de leur utilisation.

Un argumentaire motivé devra être produit par le manager, démontrant notamment l'élargissement significatif des missions, l'atteinte des objectifs, la diversification du parcours professionnel, l'obtention d'un diplôme, la participation à des formations etc...

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant d'IFSE, dans la limite de 5% du montant initial, et dans la limite du montant d'IFSE fixé pour le groupe fonctionnel supérieur.

## Les modalités d'attribution du CIA

Le montant du CIA sera attribué chaque année suite à une campagne d'attribution par les managers.

**La campagne sera organisée suite à la campagne d'entretiens professionnels annuels, et le CIA sera fixé pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet N au 30 juin N+1.**

**Chaque manager pourra proposer l'attribution d'un montant de CIA allant de 0% à 100% du plafond fixé par le Département.**

**Les attributions se feront dans le cadre d'enveloppes attribuées à chaque pôle.**

Les propositions d'attribution devront être cohérentes avec les comptes rendus d'entretiens professionnels annuels.

## Quel sera le poids du CIA dans le régime indemnitaire ?

Le poids du CIA dans le régime indemnitaire total perçu par l'agent sera inférieur au poids de l'IFSE.

Son poids sera plus ou moins important en fonction de la catégorie hiérarchique.

Ainsi, la partie indemnitaire garantie, l'IFSE, représentera :

- **60% du régime indemnitaire pour les agents de catégorie A**
- **70% du régime indemnitaire pour les agents de catégorie B**
- **75% du régime indemnitaire pour les agents de catégorie C**

**Pour les agents concernés dès le 1<sup>er</sup> juillet, comment sera fixé le CIA?**

Il n'était pas possible d'organiser une campagne d'attribution du CIA avant la mise en place du RIFSEEP.

Ainsi, le calendrier suivant sera mis en œuvre :

- **Septembre - octobre 2017** : campagne de proposition de CIA par les managers ;

- Décembre : versement rétroactif du CIA dû depuis juillet.

Dans l'intervalle, entre juillet et novembre 2017, les agents perceront un maintien de régime indemnitaire.

### Les impacts de la maladie sur le régime indemnitaire

Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, les règles actuelles relatives à l'impact de la maladie sur le régime indemnitaire sont maintenues:

- en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle : maintien du régime indemnitaire ;
- en cas de congé longue durée, longue maladie, ou grave maladie : suspension du régime indemnitaire ;
- en cas de maladie ordinaire : déduction d'1/30<sup>ème</sup> opérée

à compter du 6<sup>ème</sup> jour d'arrêt comptabilisé le mois M-2, à l'exception des journées de congé maladie ordinaire à plein traitement.

Concernant les agents bénéficiant du RIFSEEP, les abattements sont pratiqués sur l'intégralité de celui-ci (IFSE, CIA et maintien le cas échéant).

### Autres dispositions

En cas de suspension de fonctions, l'ensemble du régime indemnitaire est supprimé.

En cas de grève, la retenue porte sur l'ensemble de la rémunération : le traitement ainsi que le régime indemnitaire.

## LE RIFSEEP : CONCRÈTEMENT, QUELS MONTANTS ?

### Les enjeux de la transposition du RIFSEEP

Les travaux de transposition du RIFSEEP ont eu pour objectifs de :

- minimiser le nombre d'agents « maintenus », c'est-à-dire potentiellement concernés par une baisse de régime indemnitaire dans deux ans ;
- valoriser les prises de responsabilité tout en préservant les plus bas salaires ;
- veiller aux équilibres entre filières, sans pour autant pouvoir compenser tous les écarts statutaires existants.

Ainsi, l'immense majorité des agents va voir son régime indemnitaire augmenter.

### Les chiffres clés

**1,9 M €** : c'est le coût annuel de la réforme pour les cadres d'emplois concernés au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

**15%** : c'est le pourcentage d'agents qui vont bénéficier dès l'instauration du RIFSEEP d'une augmentation de régime indemnitaire, avant même toute attribution de CIA.

### Quand et comment connaître son futur régime indemnitaire ?

Une information individuelle sera faite, afin que chaque agent puisse connaître le montant d'IFSE qui lui sera attribué sur la paie de juin.

La différence entre le régime indemnitaire actuel et l'IFSE sera versée sous forme de maintien, dans l'attente du CIA.

## La nouvelle grille indemnitaire

GRADE	EMPLOI REPERE CODE	BASE réglementaire	Coef IFSE sur plafond réglementaire	Coef CIA sur plafond réglementaire	Agents LOGES - Base réglementaire	Agents LOGES - Coef IFSE sur base réglementaire	Agents LOGES - Coef CIA sur base réglementaire
<b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE</b>							
ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL	1.2	4 900	51,0 %	49,0 %			
	2.1	4 900	51,0 %	49,0 %			
	2.2	4 900	51,0 %	49,0 %			
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE	1.2	4 900	51,0 %	49,0 %			
	2.1	4 900	51,0 %	49,0 %			
	2.2	4 900	48,5 %	46,6 %			
	2.3	4 900	30,6 %	29,4 %			
	3.1	4 900	20,4 %	19,6 %			
	3.2	4 900	18,4 %	17,6 %			
ADMINISTRATEUR	1.2	4 900	51,0 %	49,0 %			
	2.1	4 900	51,0 %	49,0 %			
	2.2	4 900	48,5 %	46,6 %			
	2.3	4 900	27,0 %	26,0 %			
	3.1	4 900	20,4 %	19,6 %			
	3.2	4 900	18,4 %	17,6 %			
	3.3	4 900	16,8 %	16,2 %			
DIRECTEUR TERRITORIAL	2.1	3 550	38,4 %	25,6 %			
	2.2	3 550	36,0 %	24,0 %			
	2.3	3 550	33,6 %	22,4 %			
	3.1	3 550	31,2 %	20,8 %			
	3.2	3 550	28,8 %	19,2 %			
	3.3	3 550	27,0 %	18,0 %			
	4.1	3 550	25,2 %	16,8 %			
	4.2	3 550	22,8 %	15,2 %			
ATTACHÉ HORS CLASSE	2.1	3 550	38,4 %	25,6 %			
	2.2	3 550	36,0 %	24,0 %			
	2.3	3 550	33,6 %	22,4 %			
	3.1	3 550	31,2 %	20,8 %			
	3.2	3 550	28,8 %	19,2 %			
	3.3	3 550	27,0 %	18,0 %			
	4.1	3 550	25,2 %	16,8 %			
	4.2	3 550	22,8 %	15,2 %			
ATTACHÉ PRINCIPAL	2.1	3 550	33,6 %	22,4 %			
	2.2	3 550	31,2 %	20,8 %			
	2.3	3 550	28,8 %	19,2 %			
	3.1	3 550	26,4 %	17,6 %			
	3.2	3 550	24,0 %	16,0 %			
	3.2	3 550	24,0 %	16,0 %			

GRADE	EMPLOI REPERE CODE	BASE réglementaire	Coef IFSE sur plafond réglementaire	Coef CIA sur plafond réglementaire	Agents LOGES - Base réglementaire	Agents LOGES - Coef IFSE sur base réglementaire	Agents LOGES - Coef CIA sur base réglementaire
ATTACHÉ PRINCIPAL (suite)	3.3	3 550	22,2 %	14,8 %			
	4.1	3 550	20,7 %	13,8 %			
	4.2	3 550	19,2 %	12,8 %			
	5.1	3 550	18,0 %	12,0 %			
	6.1	3 550	15,6 %	10,4 %			
ATTACHÉ TERRITORIAL	2.1	3 550	28,2 %	18,8 %			
	2.2	3 550	26,4 %	17,6 %			
	2.3	3 550	24,6 %	16,4 %			
	3.1	3 550	22,8 %	15,2 %			
	3.2	3 550	21,0 %	14,0 %			
	3.3	3 550	19,5 %	13,0 %			
	4.1	3 550	18,0 %	12,0 %			
	4.2	3 550	16,8 %	11,2 %			
	5.1	3 550	15,9 %	10,6 %			
	6.1	3 550	14,9 %	9,9 %			
	6.2	3 550	13,2 %	8,8 %			
	RÉDACTEUR TERR. PRINCIPAL 1 <sup>ère</sup> CLASSE	3.3	1 655	37,2 %	16,0 %		
4.1		1 655	36,0 %	15,4 %			
4.2		1 655	34,0 %	14,6 %			
5.1		1 655	32,8 %	14,0 %			
6.1		1 655	31,5 %	13,5 %			
6.2		1 655	30,2 %	13,0 %			
7.2		1 655	28,3 %	12,1 %			
7.3		1 655	27,0 %	11,6 %			
RÉDACTEUR TERR. PRINCIPAL 2 <sup>e</sup> CLASSE	3.3	1 655	35,9 %	15,4 %			
	4.1	1 655	34,7 %	14,9 %			
	4.2	1 655	32,7 %	14,0 %			
	5.1	1 655	31,4 %	13,5 %			
	6.1	1 655	30,2 %	12,9 %			
	6.2	1 655	28,9 %	12,4 %			
	7.2	1 655	27,0 %	11,6 %			
	7.3	1 655	25,8 %	11,0 %			
RÉDACTEUR TERRITORIAL	3.3	1 655	34,7 %	14,9 %			
	4.1	1 655	33,5 %	14,3 %			
	4.2	1 655	31,5 %	13,5 %			
	5.1	1 655	30,2 %	13,0 %			
	6.1	1 655	29,0 %	12,4 %			
	6.2	1 655	27,7 %	11,9 %			
	7.2	1 655	25,8 %	11,0 %			
	7.3	1 655	24,5 %	10,5 %			
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 <sup>ère</sup> CLASSE	3.3	1 050	33,7 %	11,2 %			
	4.1	1 050	33,7 %	11,2 %			
	4.2	1 050	33,7 %	11,2 %			
	5.1	1 050	33,7 %	11,2 %			
	6.1	1 050	32,3 %	10,8 %			

GRADE	EMPLOI REPERE CODE	BASE réglementaire	Coef IFSE sur plafond réglementaire	Coef CIA sur plafond réglementaire	Agents LOGES - Base réglementaire	Agents LOGES - Coef IFSE sur base réglementaire	Agents LOGES - Coef CIA sur base réglementaire
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 <sup>ère</sup> CLASSE (suite)	6.2	1 050	31,0 %	10,3 %			
	7.2	1 050	29,1 %	9,7 %			
	7.3	1 050	27,8 %	9,3 %			
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 <sup>e</sup> CLASSE	3.3	1 050	32,2 %	10,7 %			
	4.1	1 050	32,2 %	10,7 %			
	4.2	1 050	32,2 %	10,7 %			
	5.1	1 050	32,2 %	10,7 %			
	6.1	1 050	30,8 %	10,3 %			
	6.2	1 050	29,5 %	9,8 %			
	7.2	1 050	27,6 %	9,2 %			
	7.3	1 050	26,3 %	8,8 %			
ADJOINT ADMINISTRATIF	5.1	1 050	30,7 %	10,2 %			
	6.1	1 050	29,3 %	9,8 %			
	6.2	1 050	28,0 %	9,3 %			
	7.2	1 050	26,1 %	8,7 %			
	7.3	1 050	24,8 %	8,3 %			

### FILIÈRE ANIMATION

ANIMATEUR PRINCIPAL 1 <sup>ère</sup> CLASSE 2011	4.1	1 655	28,0 %	12,0 %			
	4.2	1 655	25,9 %	11,1 %			
	5.1	1 655	24,5 %	10,5 %			
	6.1	1 655	23,1 %	9,9 %			
ANIMATEUR PRINCIPAL 2 <sup>e</sup> CLASSE 2011	4.1	1 655	26,6 %	11,4 %			
	4.2	1 655	24,5 %	10,5 %			
	5.1	1 655	23,1 %	9,9 %			
	6.1	1 655	21,7 %	9,3 %			
ANIMATEUR 2011	4.1	1 655	25,2 %	10,8 %			
	4.2	1 655	23,1 %	9,9 %			
	5.1	1 655	21,7 %	9,3 %			
	6.1	1 655	20,3 %	8,7 %			
ADJOINT ANIMATION PRINCIPAL 1 <sup>ère</sup> CLASSE	6.1	1 050	27,3 %	9,1 %			
	6.2	1 050	26,0 %	8,7 %			
	7.1	1 050	24,6 %	8,2 %			
	7.2	1 050	22,7 %	7,6 %			
	7.3	1 050	21,4 %	7,1 %			
ADJOINT ANIMATION PRINCIPAL 2 <sup>e</sup> CLASSE	6.1	1 050	25,8 %	8,6 %			
	6.2	1 050	24,5 %	8,2 %			
	7.1	1 050	23,1 %	7,7 %			
	7.2	1 050	21,2 %	7,1 %			
	7.3	1 050	19,9 %	6,6 %			
ADJOINT ANIMATION TERRITORIAL	6.1	1 050	24,3 %	8,1 %			
	6.2	1 050	23,0 %	7,7 %			
	7.1	1 050	21,6 %	7,2 %			
	7.2	1 050	19,7 %	6,6 %			
	7.3	1 050	18,4 %	6,1 %			

GRADE	EMPLOI REPERE CODE	BASE réglementaire	Coef IFSE sur plafond réglementaire	Coef CIA sur plafond réglementaire	Agents LOGES - Base réglementaire	Agents LOGES - Coef IFSE sur base réglementaire	Agents LOGES - Coef CIA sur base réglementaire
<b>FILIERE CULTURELLE</b>							
ADJOINT PATRIMOINE PRINCIPAL 1 <sup>ère</sup> CLASSE	6.1	1 050	32,2 %	10,7 %	696	45,8 %	15,3 %
	6.2	1 050	30,8 %	10,3 %	696	44,3 %	14,8 %
	7.1	1 050	29,5 %	9,8 %	696	42,0 %	14,0 %
	7.2	1 050	27,6 %	9,2 %	696	39,8 %	13,3 %
	7.3	1 050	26,3 %	8,8 %	696	37,5 %	12,5 %
ADJOIN PATRIMOINE PRINCIPAL 2 <sup>e</sup> CLASSE	6.1	1 050	30,7 %	10,2 %	696	44,3 %	14,8 %
	6.2	1 050	29,3 %	9,8 %	696	42,0 %	14,0 %
	7.1	1 050	28,0 %	9,3 %	696	39,8 %	13,3 %
	7.2	1 050	26,1 %	8,7 %	696	37,5 %	12,5 %
	7.3	1 050	24,8 %	8,3 %	696	35,3 %	11,8 %
ADJOINT PATRIMOINE TERRITORIAL	6.1	1 050	29,2 %	9,7 %	696	42,0 %	14,0 %
	6.2	1 050	27,8 %	9,3 %	696	39,8 %	13,3 %
	7.1	1 050	26,5 %	8,8 %	696	38,3 %	12,8 %
	7.2	1 050	24,6 %	8,2 %	696	35,3 %	11,8 %
	7.3	1 050	23,3 %	7,8 %	696	33,0 %	11,0 %
<b>FILIERE SOCIALE</b>							
CONSEILLER SUP. SOCIO-ÉDUCATIF TERRITORIAL	3.1	1 910	33,6 %	22,4 %			
	3.2	1 910	32,1 %	21,4 %			
	3.3	1 910	30,6 %	20,4 %			
	4.1	1 910	29,1 %	19,4 %			
	4.2	1 910	27,0 %	18,0 %			
	5.1	1 910	25,5 %	17,0 %			
CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF TERRITORIAL	3.1	1 910	32,1 %	21,4 %			
	3.2	1 910	30,6 %	20,4 %			
	3.3	1 910	29,1 %	19,4 %			
	4.1	1 910	27,6 %	18,4 %			
	4.2	1 910	25,5 %	17,0 %			
	5.1	1 910	24,0 %	16,0 %			
ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF PAL TERRITORIAL	3.2	1 133	33,3 %	14,3 %			
	3.3	1 133	33,3 %	14,3 %			
	4.1	1 133	33,3 %	14,3 %			
	4.2	1 133	33,3 %	14,3 %			
	5.1	1 133	33,3 %	14,3 %			
	6.1	1 133	31,2 %	13,4 %			
	6.2	1 133	27,3 %	11,7 %			
	7.2	1 133	25,9 %	11,1 %			
ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF	5.1	1 133	30,1 %	12,9 %			
	6.1	1 133	28,0 %	12,0 %			
AGENT SOCIAL PRINCIPAL 1 <sup>ère</sup> CLASSE	6.1	1 050	28,4 %	9,5 %			
	6.2	1 050	27,1 %	9,0 %			
	7.1	1 050	25,7 %	8,6 %			
	7.2	1 050	23,9 %	8,0 %			
	7.3	1 050	22,5 %	7,5 %			

GRADE	EMPLOI REPERE CODE	BASE réglementaire	Coef IFSE sur plafond réglementaire	Coef CIA sur plafond réglementaire	Agents LOGES - Base réglementaire	Agents LOGES - Coef IFSE sur base réglementaire	Agents LOGES - Coef CIA sur base réglementaire
AGENT SOCIAL PRINCIPAL DE 2 <sup>e</sup> CLASSE	6.1	1 050	26,9 %	9,0 %			
	6.2	1 050	25,6 %	8,5 %			
	7.1	1 050	24,2 %	8,1 %			
	7.2	1 050	22,4 %	7,5 %			
	7.3	1 050	21,0 %	7,0 %			
AGENT SOCIAL TERRITORIAL	6.1	1 050	25,4 %	8,5 %			
	6.2	1 050	24,1 %	8,0 %			
	7.1	1 050	22,7 %	7,6 %			
	7.2	1 050	20,9 %	7,0 %			
	7.3	1 050	19,5 %	6,5 %			
<b>FILIERE SPORTIVE</b>							
ÉDUCATEUR APS PRINCIPAL 1 CLASSE 2011	4.1	1 655	30,1 %	12,9 %	868	54,6 %	23,4 %
	5.1	1 655	28,0 %	12,0 %	868	50,4 %	21,6 %
	6.1	1 655	26,6 %	11,4 %	868	48,3 %	20,7 %
ÉDUCATEUR APS PRINCIPAL 2 CLASSE 2011	4.1	1 655	28,0 %	12,0 %	868	50,4 %	21,6 %
	5.1	1 655	25,9 %	11,1 %	868	46,9 %	20,1 %
	6.1	1 655	24,5 %	10,5 %	868	44,1 %	18,9 %
ÉDUCATEUR APS 2011	4.1	1 655	25,9 %	11,1 %	868	46,9 %	20,1 %
	5.1	1 655	23,8 %	10,2 %	868	43,4 %	18,6 %
	6.1	1 655	22,4 %	9,6 %	868	40,6 %	17,4 %
OPÉRATEUR PRINCIPAL ACT. PHYS. SPORT. TERR	7.1	1 050	29,5 %	9,8 %			
	7.2	1 050	27,6 %	9,2 %			
	7.3	1 050	26,3 %	8,8 %			
OPÉRATEUR QUALIFIÉ ACT. PHYS. SPORT. TERR	7.1	1 050	28,0 %	9,3 %			
	7.2	1 050	26,1 %	8,7 %			
	7.3	1 050	24,8 %	8,3 %			
OPERATEUR ACT. PHYS. SPORTIVES TERR	7.1	1 050	26,5 %	8,8 %			
	7.2	1 050	24,6 %	8,2 %			
	7.3	1 050	23,3 %	7,8 %			

## LES ETAPES CLES

**Début juillet 2017** : information individuelle

**Juillet** : versement sur la paie de juillet de

- l'IFSE
- la différence entre le RI antérieur et l'IFSE

**Septembre - octobre** : recensement auprès des managers des demandes d'attribution du CIA

**Décembre 2017** : versement rétroactif du CIA

**Janvier 2018 - mars 2018** : entretiens professionnels

**Avril - mai** : recensement auprès des managers des demandes d'attribution du CIA

**Juillet** : ajustement du CIA

## DES QUESTIONS : QUI CONTACTER ?

Vos responsables hiérarchiques sont vos premiers interlocuteurs

• **Intranet** : rubrique dédiée RIFSEEP

• **Vos gestionnaires** carrière et paie de la direction des ressources humaines, dont le numéro est indiqué sur votre fiche de paie

[www.hauts-de-seine.fr](http://www.hauts-de-seine.fr)

2-16, bd Soufflot - 92015 Nanterre Cedex - Tél. : 01 47 29 30 31

