



**Agenda social:
Le mécanisme indemnitaire :
la campagne 2024 et bilan 2023**

01 Un dispositif
encadré

02 Précisions sur la
campagne 2024

03 Bilan de la
campagne 2023

01

Un dispositif encadré

Éléments généraux

Base réglementaire :

Le RIFSEEP est régi à la Ville de Paris par la délibération 2017-58 du 6 juillet 2017 modifiée.

Le RIFSEEP est composé de 2 indemnités :

- **l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)** versée en élément fixe en 12 mensualités égales de janvier à décembre ;
- **le CIA (Complément indemnitaire annuel)** valorise l'engagement professionnel sur l'année et est versé en élément variable en décembre de chaque année.

Plancher et plafonds

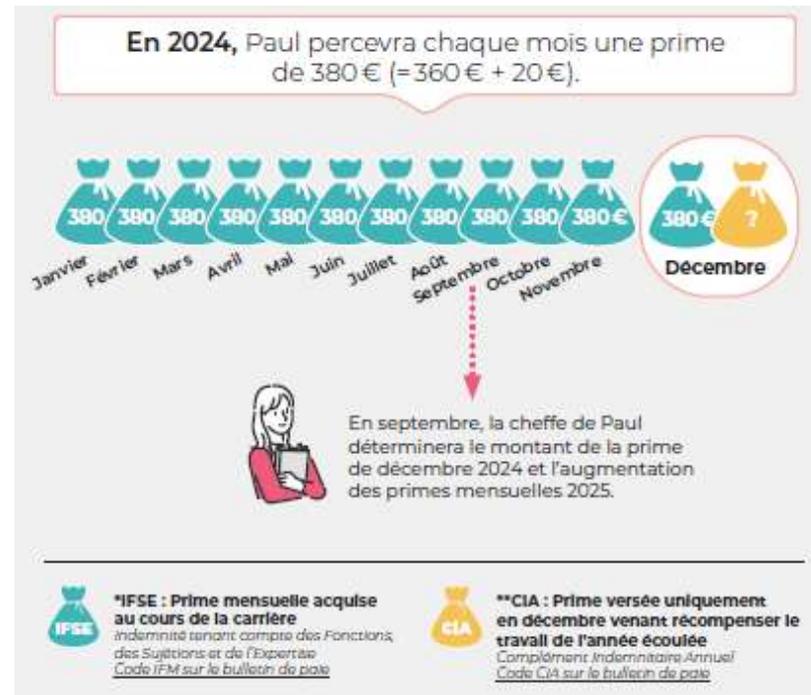
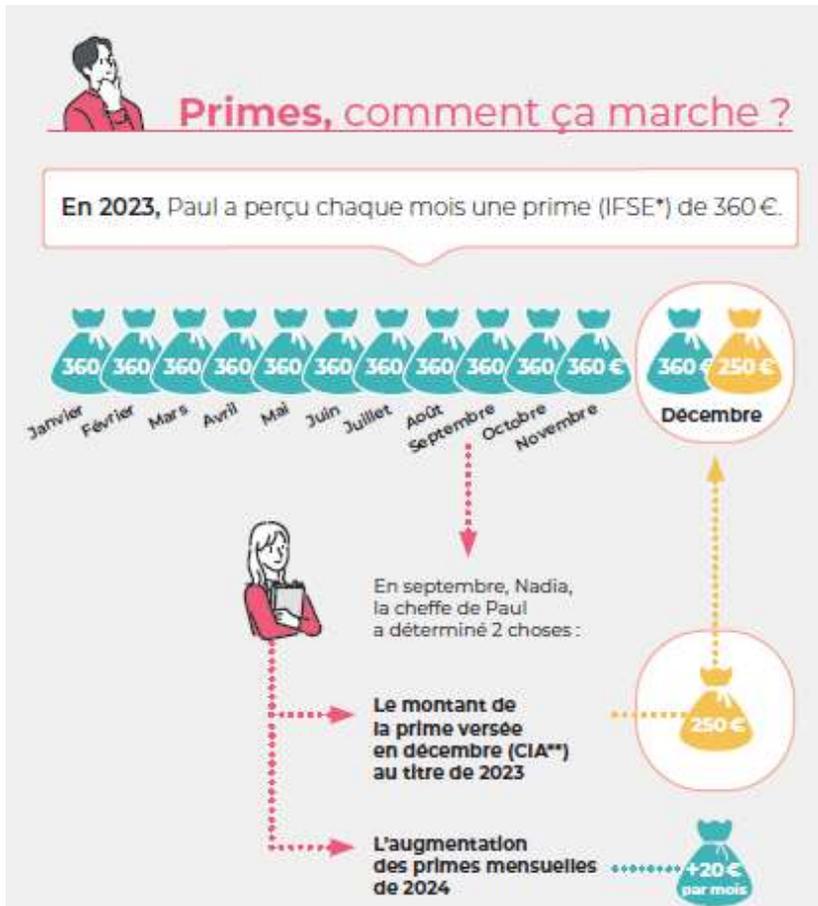
Les planchers réglementaires de l'IFSE sont fixés par grade dans la délibération. Il n'existe pas de plancher pour le CIA.

Les plafonds réglementaires de l'IFSE et du CIA sont fixés par corps et groupes de fonctions dans la délibération.

Les sujétions versées au regard du service fait, des fonctions ou des missions exercées participent de l'IFSE. Les sommes versées à ce titre sont prises en compte dans la vérification du respect du plafond.

Les montants s'entendent en année pleine à temps plein et doivent être proratés le cas échéant.

Campagne de prime – comment ça marche?



***IFSE : Prime mensuelle acquise au cours de la carrière**
 indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expérience
 Code IFM sur le bulletin de paie



****CIA : Prime versée uniquement en décembre venant récompenser le travail de l'année écoulée**
 Complément Indemnitaire Annuel
 Code CIA sur le bulletin de paie

Campagne de prime – revalorisation de l’IFSE (Indemnité de Fonctions, Sujétions et d’Expertise)

La Ville détermine un pourcentage qui s’applique au régime indemnitaire soclé des agents.

Chaque année, la direction opérationnelle se prononce pour chaque agent sur la revalorisation de l’IFSE pour l’année suivante. **L’IFSE valorise l’expertise de l’agent.**

Le montant de revalorisation attribué s’ajoute à l’IFSE mensuelle versée de janvier à décembre de l’année suivante. **Le montant total IFSE 2024 + revalorisation 2025 est versé en 12^{ème} chaque mois de l’année 2025.**

La revalorisation l’IFSE 2025 est soclée et pérenne, la revalorisation de l’IFSE 2026 s’ajoutera à ce socle et ainsi de suite les années suivantes.

En cas d’attribution individuelle inférieure à 25% du taux retenu, un rapport est exigé de la part de la direction.

Campagne de prime – montant du Complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA est déterminé sur la base d'un pourcentage appliqué sur le montant de l'IFSE perçu par l'agent au cours de l'année.

Chaque année, la direction opérationnelle se prononce pour chaque agent sur le montant du CIA à attribuer au titre de l'année en cours.

Le CIA vise à valoriser l'engagement professionnel de l'agent au titre de l'année considérée,

Le CIA est versé en une fois au mois de décembre. Il est proraté au temps de présence et à la quotité de travail de l'agent sur l'année.

Le montant du CIA n'est pas reconductible en tant que tel d'une année sur l'autre (le pourcentage de CIA 2025 sera fixé lors de la campagne de primes 2025).

En cas d'attribution individuelle inférieure à 10% du taux retenu pour le calcul de l'enveloppe, un rapport est exigé de la part de la direction.

Règles d'abattement

L'IFSE est maintenue **dans les mêmes proportions que le traitement** pour les agents en position d'activité :

- à plein traitement l'IFSE est versée en totalité,
- à demi-traitement l'IFSE est versée à moitié,

Règles de proratisation :

- Les maladies ordinaires n'entraînent pas de prorataées si l'agent est à plein traitement
- Le prorata concerne les agents à temps partiel, en disponibilité, en congé de formation, ...
- Si l'agent est en CLM/CLD, l'agent ne perçoit ni IFSE ni CIA
- Pour le CIA, le prorata s'applique aussi aux dates d'entrée et de sortie d'un agent à la Ville (pas de proratisation pour les mobilités au sein des administrations parisiennes)
- Un agent qui arrive à la Ville après la fixation de l'effectif (vers fin juillet) n'est pas éligible à la campagne

L'IFSE est prorataée à la quotité de temps de travail et au temps de présence en activité dans le mois.
Le CIA est proraté à la quotité de travail de l'agent et à son temps de présence en activité sur l'année.

En résumé

Les taux sont attribués individuellement par le supérieur hiérarchique. Ils ne sont donc pas identiques d'un agent à l'autre.

L'IFSE étant soclée, le montant versé évolue à la hausse chaque année à situation administrative inchangée.

Le montant de CIA évolue chaque année. Il n'est pas soclé. Ce n'est pas un pourcentage de hausse.

Au global (CIA + IFSE), l'agent verra sa rémunération augmenter d'une année sur l'autre à situation égale inchangée.

02

Précisions sur la campagne 2024

Taux appliqués pour le calcul de la revalorisation de l'IFSE et de l'enveloppe du CIA

Les taux/montants sont attribués, individuellement, lors de la campagne de prime par le supérieur hiérarchique. Ils ne sont donc pas identiques d'un agent à l'autre.

	Primes 2021	Primes 2022	Primes 2023	Primes 2024
A	2,5%	3,5%	5,5%	4,5%
B	3,0%	4,0%	6,0%	5,0%
C	3,0%	4,0%	6,0%	5,0%

Exemple - Comparatif annuel indemnitaire d'un agent de catégorie A ayant bénéficié d'un CIA et d'un IFSE de 5,5% en 2023 puis de 4,5% en 2024

- Opération **A** : calcul du CIA
- Opération **B** : calcul de la revalorisation de l'IFSE

	ANNEE	RIFSEEP	BASE SOCLE Année N	taux directeur	montant CIA possible avec application taux directeur	Total annuel
catégorie A	2023	IFSE	14 600 €	5,5%	803 €	15 403 €
	2024	IFSE	15 403 €	4,5%	693 €	16 096 €
	2025	IFSE	16 096 €			

Exemple - Comparatif annuel indemnitaire d'un agent de catégorie B ayant bénéficié d'un CIA et d'un IFSE de 6% en 2023 puis de 5% en 2024

- Opération **A** : calcul du CIA
- Opération **B** : calcul de la revalorisation de l'IFSE



	ANNEE	RIFSEEP	BASE SOCLE Année N	taux directeur	montant CIA possible avec application taux directeur	Total annuel
catégorie B	2023	IFSE B	8 200 €	6%	492 €	8 692 €
	2024	IFSE B	8 692 €	5%	435 €	9 127 €
	2025	IFSE B	9 127 €			

Exemple - Comparatif annuel indemnitaire d'un agent de catégorie C ayant bénéficié d'un CIA et d'un IFSE de 6% en 2023 puis de 5% en 2024

- Opération **A** : calcul du CIA
- Opération **B** : calcul de la revalorisation de l'IFSE

	ANNEE	RIFSEEP	BASE SOCLE Année N	taux directeur	montant CIA possible avec application taux directeur	Total annuel
catégorie C	2023	IFSE	4 100 €	6%	246 €	4 346 €
	2024	IFSE	4 346 €	5%	217 €	4 563 €
	2025	IFSE	4 563 €			

03

Bilan de la campagne 2023

Augmentation moyenne IFSE par catégorie

	Moyenne constatée de revalorisation
Catégorie A	+5,47%
Catégorie B	+6,06%
Catégorie C	+6,00%

Augmentation moyenne IFSE par sexe

	Moyenne constatée de revalorisation - femmes	Moyenne constatée de revalorisation - hommes
Catégorie A	+5,56%	+5,31%
Catégorie B	+6,10%	+6,03%
Catégorie C	+6,04%	+5,96%

Répartition de l'augmentation IFSE

En % des agents	Sans augmentation	En dessous des 1,375%	entre 1,375 % et 5,5%	Entre 5,5% et 8%	Supérieur à 8%
Catégorie A	2,1% *	0,7%	19,8%	72,2%	5,2%

En % des agents	Sans augmentation	En dessous de 1,5%	entre 1,5 % et 6%	Entre 6% et 8%	Supérieur à 8%
Catégorie B	3,0% **	1,1%	10,3%	75,2%	10,3%
Catégorie C	2,8% ***	0,9%	14,6%	70,9%	10,8%

*: la moitié des agents concernés sont au plafond du RI

** : 12% des agents concernés sont au plafond du RI

*** : dont 98% des agents sont sortis de la Ville au début 2024 et 2% sont au plafond du RI

Attribution du CIA par catégorie

	Moyenne constatée d'attribution par rapport à l'IFSE
Catégorie A	5,46%
Catégorie B	6,02%
Catégorie C	6,00%

Augmentation moyenne du CIA par sexe

	Moyenne constatée d'attribution du CIA – femmes	Moyenne constatée d'attribution du CIA - hommes
Catégorie A	5,52%	5,36%
Catégorie B	6,10%	5,90%
Catégorie C	6,03%	5,94%

Répartition de l'attribution du CIA

En % de l'IFSE	Non valorisé	En dessous de 0,55%	entre 0,55% et 5,5%	Entre 5,5% et 8%	Supérieur à 8%
Catégorie A	0,24% *	0,76%	40,29%	47,52%	11,19%

En % de l'IFSE	Non valorisé	En dessous de 0,6%	entre 0,6% et 6%	Entre 6% et 8%	Supérieur à 8%
Catégorie B	0,65% *	0,01%	13,18%	76,27%	9,89%
Catégorie C	1,29% *	0,48%	18,38%	67,65%	12,20%

*: hors agents au plafond et sortis au cours de l'année