

 <p>AGGLO- Étampois Sud-Essonne www.caese.fr</p>	<p>Communauté d'Agglomération de l'Étampois Sud-Essonne</p> <p>Extrait du registre des décisions du Président DÉCISION DU PRÉSIDENT</p>	<p>CA-PDT-2026- 213</p>
---	---	-----------------------------

Attribution et signature du marché relatif à une mission d'assistance à la refonte et à la sécurisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP) à la Société EPISTEME CONSEIL

Le Président de la Communauté d'Agglomération de l'Étampois Sud-Essonne,

VU l'arrêté préfectoral n° 2019-PREF.DRCL/241 du 23 octobre 2024 portant modification des statuts de la Communauté d'Agglomération de l'Étampois Sud-Essonne,

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU la délibération du 7 avril 2026 n° CA-DEL-2026-05 aux termes de laquelle le Conseil communautaire a arrêté la liste des délégations consenties au Président, et notamment la capacité de prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres ainsi que toute décision concernant leurs avenants, lorsque les crédits sont inscrits au budget,

VU le cahier des charges établi par la Communauté d'Agglomération de l'Étampois Sud-Essonne pour la réalisation d'une mission d'assistance à la refonte et à la sécurisation du RIFSEEP,

VU l'offre technique et financière présentée par la société EPISTEME CONSEIL en date du 21 septembre 2026,

CONSIDÉRANT que la Communauté d'Agglomération de l'Étampois Sud-Essonne souhaite engager une démarche globale de refonte et de sécurisation du RIFSEEP, afin :

- D'assurer la conformité du dispositif aux dispositions réglementaires en vigueur,
- De disposer d'un système objectif et homogène de cotation des postes,
- De garantir une meilleure équité indemnitaire entre les agents exerçant des fonctions comparables,
- De renforcer la lisibilité et la transparence du régime indemnitaire ;

CONSIDÉRANT que l'offre présentée par la société EPISTEME CONSEIL répond aux besoins de la Communauté d'Agglomération de l'Étampois Sud-Essonne,

CONSIDÉRANT que l'exécution de la mission implique le traitement de données professionnelles, statutaires et indemnitaires relatives aux agents, dans les conditions prévues par les pièces contractuelles et conformément à la réglementation relative à la protection des données personnelles,

DÉCIDE

ARTICLE 1 : D'attribuer à la société EPISTEME CONSEIL, représentée par Sébastien KAISER et Antoine VIAUD, co-gérants, dont le siège social est situé 10 rue Gutenberg, 67190 Gresswiller, le marché relatif à une mission d'assistance à la refonte et à la sécurisation du RIFSEEP de la Communauté d'Agglomération de l'Étampois Sud-Essonne.

La mission comprend notamment :

- La réalisation d'un diagnostic juridique et financier du dispositif existant,
- La consolidation du lexique des fonctions,
- La conception des outils de cotation des fonctions et de l'expérience professionnelle,
- La réalisation des cotations prévues dans l'offre,
- La production de simulations financières et l'accompagnement de la CAESE dans ses arbitrages,
- La production de livrables juridiques, techniques et opérationnels.

ARTICLE 2 : Le montant du marché est fixé à 36 000 euros HT, soit 43 200 euros TTC. Ce montant constitue un prix ferme, global et forfaitaire et comprend l'ensemble des prestations, réunions, déplacements et hébergements prévus dans l'offre technique et financière.

Le règlement interviendra conformément aux stipulations contractuelles, après constatation du service fait.

ARTICLE 3 : Le marché prend effet à compter de sa notification.

Les prestations seront exécutées selon le calendrier figurant dans l'offre technique et financière, avec une remise définitive des livrables prévue au plus tard le 26 février 2027. Les ajustements techniques usuels liés aux instances sont inclus jusqu'au 30 avril 2027, dans les conditions prévues par les pièces contractuelles (cahier des charges de la CAESE et offre technique et financière de la société EPISTEME CONSEIL en date du 21 septembre 2026 et de ses annexes).

ARTICLE 4 : La présente décision peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou publication, d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Versailles ou d'un recours gracieux auprès de la CAESE, étant précisé que celle-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée au tribunal administratif dans un délai de deux mois. Le Tribunal Administratif de Versailles peut être saisi par l'application informatique "Télérécourts citoyens" accessible depuis le site internet : www.telerecours.fr.

ARTICLE 5 : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution de la présente décision qui sera transmise à Monsieur le Sous-Préfet, publiée au registre des actes administratifs et dont ampliation sera transmise à :

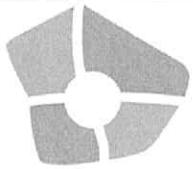
- Monsieur le Comptable public responsable de la Trésorerie d'Étampes Collectivités
- La Direction des Moyens Généraux
- La Direction des Ressources Humaines
- La Société EPISTEME CONSEIL

Étampes, le trente septembre deux mille vingt-six.



Le Président,

Johann MITTELHAUSSER



**_AGGLO_
Etampois
Sud-Essonne**



EPISTEME
Conseil

OFFRE TECHNIQUE ET FINANCIÈRE

**Mission d'assistance à la refonte
et à la sécurisation du RIFSEEP**

**Communauté d'agglomération de
l'Étampois Sud-Essonne (CAESE)**

21 SEPTEMBRE 2026



1. Compréhension de la mission

Depuis 2017, le RIFSEEP de la **Communauté d'Agglomération de l'Étampois Sud-Essonne (CAESE)** a repris des situations indemnitaires historiques. Une première harmonisation fondée sur une IFSE de référence par métier est intervenue en 2022.

Le besoin exprimé est une refonte complète du dispositif du RIFSEEP, à la fois financière et juridique pour sécuriser tous les aspects réglementaires.

La DRH annonce 443 agents au 1er août 2026, six filières et 88 métiers. L'offre est dimensionnée pour environ 150 fonctions (IFS) distinctes et 450 cotations individuelles (E), après confirmation des agents éligibles. Un métier peut recouvrir plusieurs fonctions : le lexique sera consolidé à partir des fiches de poste, sans assimiler le nombre de métiers au nombre de cotations.

La méthodologie de la société **EPISTEME CONSEIL** repose à la fois sur la création d'un outil de cotations fonctions (IFS) permettant la réalisation de cotations objectives, documentées et fondées sur des critères préétablis pour chacune des fonctions existantes au sein du lexique pour la **CAESE** mais également sur un outil de cotations de l'Expérience professionnelle (E) permettant la réalisation de la cotation de chacun des agents de la **CAESE**.

En effet, la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 prévoit la prise en compte de l'expérience professionnelle qui doit être différenciée de l'ancienneté (déjà prise en compte au titre de la carrière statutaire), de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

L'IFSE pour chaque agent disposera ainsi d'une base objective composée d'une double cotation.

Deux méthodologies seront proposées à la **CAESE**, à savoir :

- Une première qui organise une transposition du montant global IFSE (avec une subdivision entre l'IFS et le E) + CIA avec un impact budgétaire pour la collectivité à somme nulle ou très limitée.
- Une deuxième qui organise une transposition du montant global de l'IFSE essentiellement dans l'IFSE avec la subdivision entre l'IFS et le E avec un impact budgétaire pour la collectivité.

Quelle que soit la méthode retenue, chaque agent se verra octroyer au minimum lors de la refonte du RIFSEEP le montant qui était précédemment perçu.

La méthode 1 garantit à la collectivité une refonte et une sécurisation de son RIFSEEP à budget constant mais également un dispositif qui sera équitable et attractif.

La méthode 2 a un impact financier pour la collectivité dans le cadre de la refonte et de la sécurisation de son RIFSEEP.

Le CIA est analysé et intégré aux simulations du RIFSEEP global quelle que soit la méthodologie retenue. Toutefois, ses critères ne sont pas refondus dans la présente offre.

Le parangonnage situe les niveaux indemnitaires dans des environnements comparables et éclaire les arbitrages, sans imposer une moyenne externe ni une hausse automatique.

La société **EPISTEME CONSEIL** organise ses travaux pour une remise le 26 février 2027, dans l'échéance de fin février. Le calendrier suppose les transmissions des 25 et 29 septembre et les validations datées de la **CAESE**. Celle-ci assure la communication aux agents et les instances de mars-avril. Le 1er mai 2027 est un objectif de mise en œuvre soumis à ses décisions et aux formalités applicables.

2. Méthodologie de la société EPISTEME CONSEIL

2.1. Etat des lieux juridique, financier et parangonnage

Dès notification, la **CAESE** désigne les interlocuteurs de validation et remet les données prévues aux deux échéances initiales. La société **EPISTEME CONSEIL** rapproche l'organigramme, les fiches de poste, les entretiens professionnels et/ou les CV, les données statutaires et indemnitaires. Un identifiant stable assure la continuité entre fonction, agent, cotation et simulation dans le cadre de la pseudonymisation. Dans le cas contraire, les données transmises seront nominatives (cf. partie 4 : Données et confidentialité).

L'état des lieux examine l'architecture actuelle, les groupes, les plafonds, les règles de réexamen et de maintien, la modulation de l'absentéisme, les cumuls et les situations contractuelles. Il recherche les écarts à fonctions ou responsabilités comparables, les inversions et les compressions indemnitaires, sans confondre héritage salarial et valeur de la fonction. Les règles seront vérifiées au regard des textes en vigueur ; les formulations anciennes ne sont pas reconduites automatiquement.

Le parangonnage est recentré sur une synthèse de fonctions repères convenues avec la DRH au lancement. Il exploite la base d'EPISTEME CONSEIL : environ 200 communes, EPCI et syndicats d'Alsace-Moselle, représentant environ 10 000 agents cumulés. Sources, millésimes et comparabilité sont précisés. La synthèse est intégrée au diagnostic et au support COPIL, sans enquête externe ni rapport autonome de benchmark.

2.2. Construire les outils spécifiques IFS et E

L'outil IFS pèse la fonction, indépendamment de la personne, au travers des trois familles de critères : encadrement, coordination, pilotage ou conception ; technicité, expertise et qualifications requises ; sujétions et exposition. Les indicateurs intègrent notamment autonomie, complexité, responsabilités humaines et financières, conduite de projets, horaires et relations avec les élus, usagers et partenaires. Cet outil sera lisible et compréhensible par l'ensemble des agents et tient compte de l'organigramme de la collectivité.

L'outil E apprécie les acquis de l'expérience professionnelle de chaque agent : parcours, connaissances mobilisées, formations et maîtrise des activités. Il ne se réduit ni à l'ancienneté, ni à l'évaluation de la manière de servir relevant du CIA. Les échelles sont adaptées à la **CAESE** et validées avant cotation exhaustive.

Présentation pédagogique et appropriation des outils IFS et E par l'encadrement : après une visio COPIL le 13 octobre 2026, trois groupes réunissant les 8 directeurs de pôles et tous les responsables de service sont rencontrés les 19 et 20 octobre (1,5 jour). Les outils sont conçus par Episteme : ces séances ne sont pas des ateliers de co-construction. Les remarques pertinentes peuvent conduire à des ajustements ponctuels. La CAESE valide outils et lexique au plus tard le 27 octobre.

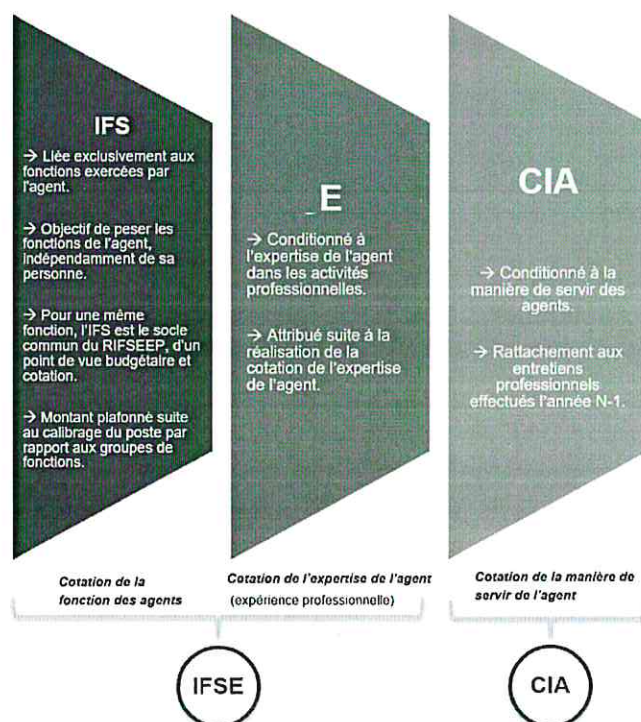
Livrables : état des lieux, lexique de référence, diagnostic intégrant le parangonnage ciblé et support technique remis et présentés au COPIL le 13 octobre. Les outils IFS/E et le lexique sont stabilisés au 27 octobre ; anomalies bloquantes signalées en amont.

2.3. Coter toutes les fonctions et chaque Expertise

La société **EPISTEME CONSEIL** cote toutes les fonctions du lexique (estimation de 150 fonctions différentes), construit les groupes de fonctions dans le cadre réglementaire (A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3, C1 et C2) puis cote individuellement le E pour chaque agent éligible (estimation 450 agents) sur la base des pièces fournies. Les cotations, plafonds applicables et situations atypiques font l'objet de contrôles croisés. Une fonction comparable conserve un socle IFS commun ; le E peut différer entre les différents agents. Le montant final d'IFSE est individualisé par l'autorité territoriale dans le cadre de la délibération.

Les cotations sont programmées du 28 octobre au 3 novembre 2026, avec mobilisation parallèle des deux consultants. Le 4 novembre est consacré aux contrôles croisés et à la préparation du panel présenté en visioconférence le 5 novembre.

La CAESE consolide ses observations et valide les cotations au plus tard le 20 novembre, soit 15 jours calendaires après la visio. Les simulations financières sont ensuite réalisées sur ces cotations validées.



2.4. Deux méthodologies de traduction financière

Méthode 1 - Transposition globale et maîtrise du coût. Les cotations IFS + E sont articulées avec la répartition des plafonds IFSE/CIA. La transposition vise le maintien individuel du montant global de référence pendant l'année de transition, à **budget constant pour la CAESE** avant hausses volontaires. Les revalorisations et l'harmonisation pluriannuelle constituent ensuite des arbitrages distincts et libres de la **CAESE**.

Méthode 2 - Prépondérance de l'IFSE et convergence. Une autre traduction financière, toujours fondée sur IFS + E, permet de positionner l'essentiel de la référence dans l'IFSE et une part réduite dans le CIA. Le maintien global demeure recherché, mais le rapprochement entre fonctions équivalentes peut appeler des ajustements budgétaires plus importants. Leur montant sera calculé, et non présumé. Les modalités de paramétrage seront expliquées après attribution, avant tout choix de la **CAESE**.

Les deux méthodologies sont présentées dans le forfait. Elles ne constituent pas deux missions cumulatives et ne doublent pas le nombre de simulations : la **CAESE** cadre avec la société **EPISTEME CONSEIL** la méthodologie et les paramètres à appliquer au programme de neuf hypothèses pilotes, puis de deux scénarios généralisés.

2.5. Une garantie de transition précisément définie

Pour un agent dont la référence est de 1 500 € d'IFSE, sans CIA antérieur, le maintien proposé porte sur au moins 1 500 € d'IFSE + CIA au total, et non nécessairement 1 500 € d'IFSE. Si un CIA était déjà versé, il est intégré à la référence. Les comparaisons sont faites à périmètre, quotité et situation comparables.

L'année blanche est une transition budgétaire, non une dispense d'appliquer les règles du RIFSEEP. Le CIA conserve sa finalité d'engagement professionnel et de manière de servir : il ne devient pas un complément automatique reconductible. La non-perte d'IFSE isolée et le budget constant sont chiffrés comme deux contraintes distinctes.

2.6. Neuf hypothèses pilotes, deux scénarios approfondis

Après validation des cotations, neuf hypothèses de répartition des plafonds IFSE/CIA sont étudiées sur la filière administrative : 90% d'IFSE /10% de CIA, 80/20, 70/30, 60/40, 50/50, 40/60, 30/70, 20/80 et 10/90. Ces clés de répartition ne représentent pas une proportion identique des montants effectivement versés à chaque agent. Elles s'appliquent aux paramètres locaux retenus, dans la limite du plafond global de référence.

Le 30 novembre, ces neuf hypothèses sont expliquées en présentiel, avec rappel du diagnostic et du parangonnage ciblé présentés le 13 octobre. La **CAESE** choisit les deux scénarii à généraliser et confirme son arbitrage avant les travaux du 1er décembre.

Du 1er au 4 décembre, les deux scénarii sont déployés sur les cinq autres filières et consolidés pour les six filières.

Le 7 décembre, les deux scénarii complets et un premier projet de délibération sont présentés en visioconférence : la technique aura été expliquée le 30 novembre. La **CAESE** arrête sa cible au plus tard le 4 janvier 2027. Les ajustements usuels de l'enveloppe et les allers-retours prévus restent inclus. Les variantes d'architecture sont exposées sans substituer un classement au seul grade à la cotation des fonctions.

2.7. Des comparaisons individuelles et budgétaires traçables

Le fichier source présente pour chaque agent : fonction, groupe, cotations IFS/E, IFSE et CIA actuels et projetés, total, écarts en euros et pourcentage, garantie de transition et coût annuel employeur. Les moyennes et médianes sont calculées par métier, groupe de fonctions et catégorie ; l'analyse couvre aussi les filières. Les coûts d'un rapprochement avec le parangonnage et d'une trajectoire pluriannuelle sont distingués de la simple transposition. Les simulations seront accompagnées d'une fiche précisant les données de référence, les règles d'annualisation et de proratisation, les paramètres financiers et les hypothèses de charges employeur validés avec la **CAESE**.

2.8. Décider, formaliser et transmettre

Chaque restitution distingue les constats documentés, les recommandations de la société **EPISTEME CONSEIL** et les arbitrages de la **CAESE**. Les décisions sont consignées : périmètre, outils, groupes, scénarios, enveloppe, garanties, calendrier et règles d'évolution. Une validation explicite conditionne la phase suivante ; le silence n'est pas assimilé à un accord.

La restitution du 18 janvier prépare la validation du 15 février et la remise du 26 février 2027 : un projet de délibération global ou jusqu'à six (un par filière), matrices IFS/E cotées, simulateur Excel modifiable, règles d'évolution, note technique, trames d'arrêtés IFSE/CIA et mode opératoire DRH. La **CAESE** produit les guides et notes aux agents, PowerPoint d'information, courriers et supports de communication interne ; ils sont retirés du forfait Episteme.

La société **EPISTEME CONSEIL** conserve les supports techniques de ses propres restitutions au COPIL et aux responsables. La **CAESE** organise la communication et le dialogue social. CV, planning, conditions et exemples figurent dans les sections et annexes dédiées.

3. Planning et engagements réciproques

Le calendrier révisé intègre une visio COPIL, trois demi-journées pédagogiques pour les managers et trois séquences de déplacement. La **CAESE** assure les validations et la communication interne.

Condition de démarrage

La notification et l'accès aux documents doivent permettre les transmissions des 25 et 29 septembre 2026. Aucun travail ne commence avant notification. Les dates sont conditionnées à des pièces exploitables et aux arbitrages de la CAESE ; tout décalage fait l'objet d'un recalage écrit. La remise est prévue le 26 février 2027, au plus tard à l'échéance convenue de fin février.

Date / période	Travaux EPISTEME CONSEIL / livrable	Contribution et décision de la CAESE
Avant le 25/09/2026	Lancement : interlocuteurs, protocole de travail, formats.	Notifier ; désigner les valideurs et communiquer le calendrier des instances.
25 et 29/09/2026	Contrôle des pièces ; début du lexique et du diagnostic.	Le 25 : fiches de poste, organigramme, EP/CV. Le 29 : actes, base RH et montants.
5 au 12/10/2026	Concevoir les outils IFS/E ; réaliser le diagnostic juridique et financier et le parangonnage ciblé.	Répondre aux questions sur les fonctions et les données.
13/10/2026 Visio COPIL	Présenter les outils, le diagnostic, le parangonnage ciblé et le cadre des deux méthodologies.	Confirmer la version à présenter aux managers.
19 et 20/10/2026 Présentiel 1,5 jour	Présentation pédagogique et appropriation des outils IFS et E par l'encadrement. Trois groupes : 19/10, 9 h-12 h et 14 h-17 h ; 20/10, 9 h-12 h.	Répartir les 8 directeurs de pôles et tous les responsables de service entre les trois groupes. Questions et remarques pertinentes, sans co-construction.
Au plus tard le 27/10/2026	Intégrer les ajustements ponctuels et stabiliser outils et lexique.	Validation unique et explicite après consolidation DRH ; pas de consensus individuel requis.
28/10 au 3/11/2026	Coter toutes les fonctions IFS et les Expertises E ; contrôler les groupes.	Fournir les compléments nécessaires sur les situations individuelles.
4/11/2026	Contrôles croisés et préparation du panel.	Répondre aux points bloquants signalés.

Diagnostic, lexique de référence et parangonnage ciblé sont remis et présentés au COPIL le 13 octobre. Outils et lexique sont stabilisés au 27 octobre. Les anomalies bloquantes sont signalées sans attendre ; les retours des managers ne constituent pas une co-construction.

Date / période	Travaux EPISTEME CONSEIL / livrable	Validation ou arbitrage de la CAESE
5/11/2026 Visioconférence	Remettre les cotations et présenter un panel IFS/E.	Examiner les situations et centraliser les observations.
20/11/2026	Intégrer les corrections usuelles des cotations.	Validation exhaustive sous 15 jours calendaires après la visio.
23 au 27/11/2026	Produire neuf hypothèses financières administratives.	Confirmer les orientations et l'enveloppe de travail.
30/11/2026 Présentiel	Expliquer les neuf hypothèses ; rappeler les conclusions du diagnostic et du parangonnage présentés le 13 octobre.	Choisir les deux scénarii avant leur généralisation le 1er décembre.
1er au 4/12/2026	Généraliser deux scénarii aux six filières.	Répondre aux incidences particulières signalées.
7/12/2026 Visioconférence	Restituer les deux scénarii complets et le premier projet de délibération.	Examiner les effets, les coûts et les conditions de transition.
4/01/2027	Prendre en compte la cible et les règles retenues.	Choisir sous quatre semaines le scénario, le budget et une ou six délibérations.
5 au 18/01/2027	Finaliser les livrables techniques selon les arbitrages.	Préparer les supports de communication interne sous responsabilité DRH.
18/01/2027 Présentiel	Restituer le dossier technique RIFSEEP.	Engager la validation du dossier et préparer les instances.
15/02/2027	Recevoir les observations consolidées.	Validation finale sous quatre semaines ; retour unique et arbitré.
16 au 26/02/2027	Intégrer les ajustements usuels ; remettre les fichiers définitifs le 26 février.	Accuser réception et vérifier l'exploitabilité ; poursuivre communication et instances.

Les retours du 15 février portent sur le dossier déjà arbitré. Une nouvelle architecture, population ou demande de communication n'est pas une correction usuelle : les conditions de la partie 8 s'appliquent.

Des instances à programmer dès le lancement

La **CAESE** communique dès le lancement les dates du CST et les délais d'envoi des pièces. Le nouveau planigramme envisage un premier CST mi-mars 2027, une seconde consultation si nécessaire début avril, puis un Conseil communautaire mi-avril. Ces jalons sont prévisionnels et relèvent de la **CAESE**.

En cas de vote unanime défavorable des représentants du personnel dans les conditions de l'article R. 254-68 du CGFP, le réexamen et la nouvelle consultation respectent le délai de huit à trente jours et les règles de convocation. Le planning ne présume ni une date de CST ni un avis favorable.

La remise du 26 février ne vaut ni avis du CST ni adoption. La **CAESE** produit les actes individuels, assure la communication aux agents et prépare la paie pour un objectif de mise en œuvre au 1er mai 2027. Les ajustements techniques usuels issus des instances restent inclus jusqu'au 30 avril 2027, à données et périmètre inchangés ; les modifications substantielles relèvent de la partie 8.

Registre de décision : trois rubriques distinctes

Étape	Constats de la société EPISTEME CONSEIL	Recommandations de la société EPISTEME CONSEIL	Arbitrages de la CAESE
Diagnostic	Écarts, anomalies, plafonds et niveaux comparés.	Corrections et priorités de rapprochement.	Périmètre, contraintes et enveloppe de travail.
Outils / cotations	Fonctions réelles, qualité des pièces, effets de seuil.	Critères et regroupements cohérents ; corrections motivées.	Outils, lexique, groupes et cotations sur faits consolidés.
Neuf hypothèses	Impacts et garanties, coûts du pilote.	Hypothèses soutenables et limites des garanties.	Deux scénarii à généraliser le 30/11/2026.
Deux scénarii	Coûts globaux, situations individuelles, convergences.	Cible, transition et trajectoire pluriannuelle.	Scénario retenu, budget et règles le 04/01/2027.
Finalisation	Cohérence juridique et exploitabilité des livrables.	Rédactions et modalités de gestion.	Validation finale, calendrier des instances et adoption.

Validation explicite et alerte rapide

Chaque restitution indique la décision attendue, son responsable et sa date limite. En cas de retard, la société **EPISTEME CONSEIL** signale les jalons affectés et propose un recalage écrit. La **CAESE** organise ses circuits internes pour produire une position consolidée ; aucune validation tacite n'est supposée.

4. Données et confidentialité

Des pièces exploitables, nominatives ou pseudonymisées

La **CAESE** choisit la transmission nominative ou pseudonymisée. Dans les deux cas, les fichiers doivent relier chaque agent à sa fonction, sa fiche de poste, son EP/CV et sa situation indemnitaire. Un identifiant agent unique et stable et un référentiel de fonctions commun sont utilisés. La **CAESE** conserve la table de correspondance lorsque les noms ne sont pas transmis ; elle assure alors la réidentification finale pour les actes nominatifs.

Si la pseudonymisation est retenue, la préparation, le caviardage des identifiants directs et le contrôle des correspondances entre pièces relèvent de la **CAESE**. Ils doivent être achevés aux dates de transmission ; ils ne sont pas inclus dans les journées de la société **EPISTEME CONSEIL**. Les informations nécessaires à la cotation ne doivent pas être supprimées. Une fonction unique peut rester indirectement identifiable : les données pseudonymisées demeurent protégées comme les données nominatives.

Sur près de 200 démarches RIFSEEP conduites par les consultants depuis 2016, les collectivités accompagnées ont jusqu'à présent privilégié la transmission sécurisée des données nominatives utiles, assortie d'engagements de confidentialité. Ce retour d'expérience ne préjuge pas du choix de la **CAESE**.

Données attendues aux 25 et 29 septembre 2026

Au 25 septembre : fiches de poste, organigramme, correspondance agent/fonction, EP et/ou CV ou éléments objectifs équivalents pour apprécier l'Expérience professionnelle (E).

Au 29 septembre : délibérations RIFSEEP et autres primes hors IHTS ; base Excel (identifiant, statut, cadre d'emplois, grade, fonction, quotité, période de présence, IFSE/CIA annuels, autres primes utiles) ; données ou conventions de calcul des charges employeur.

Engagements de traitement et de suppression

La **CAESE** est responsable du traitement ; la société **EPISTEME CONSEIL** traite les données pour son compte, sur instructions documentées, pour l'analyse, les cotations, les simulations et la production des livrables. Sont concernés les agents inclus dans la mission et leurs seules données professionnelles, statutaires et indemnitaires nécessaires. Aucun détail médical non nécessaire n'est demandé.

Accès limité aux personnes habilitées, confidentialité, transferts et stockage sécurisés, absence de réutilisation pour compte propre : ces engagements valent pendant et après la mission. Tout recours à un prestataire de traitement ultérieur ou transfert vers un service tiers doit être encadré et autorisé. La société **EPISTEME CONSEIL** alerte sans délai injustifié en cas de violation et assiste la **CAESE** pour les droits des personnes, les incidents et les vérifications de conformité.

Après validation et restitution des livrables, la société **EPISTEME CONSEIL** supprime les données individuelles et copies de travail de ses supports, avec confirmation écrite. Le traitement des sauvegardes et les éventuelles conservations légalement obligatoires sont documentés avec la **CAESE**, sans conservation générale des dossiers agents. Les mesures opérationnelles et instructions sont arrêtées avant tout transfert dans le cadre de l'article 28 du RGPD.

5. Équipe et références

Sébastien KAISER et Antoine VIAUD assurent personnellement la mission. Le binôme travaille sur le RIFSEEP depuis 2016 : environ 150 démarches au CDG67 entre 2016 et 2020, puis une cinquantaine au sein de la société **EPISTEME CONSEIL** depuis 2021.

L'expérience cumulée porte sur environ 10 000 agents. À la connaissance du cabinet, les dispositifs ainsi construits n'ont pas fait l'objet d'une annulation par un tribunal administratif à l'initiative d'un agent ou d'un syndicat ; ce retour d'expérience ne constitue pas une garantie d'absence de recours futur.

Intervenant	Responsabilités dans la mission
Sébastien KAISER Co-gérant - consultant senior	Pilotage, cadrage financier, méthodologie IFS/E, simulations et arbitrages, contrôle du dispositif, restitutions aux décideurs.
Antoine VIAUD Co-gérant - consultant	Analyse juridique et RH, outils, cotations, simulations, contrôles de cohérence et production des documents. Validation croisée avec Sébastien KAISER.

Cinq références récentes - période 2023-2026

Missions RIFSEEP de mise en place, réexamen ou réactualisation conduites par le binôme. Quatre des cinq références ci-dessous concernent des EPCI.

Collectivité / établissement	Année	Effectif	Référent interne
CC de la Vallée de Saint-Amarin	2026	90 agents	Madame Karine BEN - DRH
CC de l'Alsace Bossue	2026	40 agents	Monsieur Jean-Marc PAQUIN - DGS
CC Vallée de Villé	2026	30 agents	Madame Aline ANCEL - RRH
Ville de Bitche	2024	90 agents	Monsieur Claude GASSMANN - DGS
CC de la Basse-Zorn	2024	40 agents	Madame Caroline DOLLÉ de RAVINEL - DGS

Deux références de taille significative - CDG67, 2020

Les deux seuls intervenants chargés de ces réalisations étaient Sébastien KAISER et Antoine VIAUD. Ces références personnelles antérieures complètent, sans remplacer, la sélection récente.

Collectivité / établissement	Effectif	Référent interne
Ville de Molsheim	220 agents	Monsieur Matthieu RAMEY - DRH
CC du Canton d'Erstein (3CE)	340 agents	Monsieur Philippe GRUSSENMEYER - DGA Finances et RH

Les CV ciblés des deux consultants effectivement mobilisés figurent en Annexes 1 et 2.

6. Performance environnementale

La mission associe trois séquences de déplacement à un travail technique dématérialisé. Elle maintient le présentiel pour l'appropriation des outils, l'explication des neuf hypothèses et la restitution globale.

Trois séquences de déplacement, cinq réunions physiques

Les interventions sur place sont regroupées les 19 et 20 octobre 2026 (trois groupes de managers sur 1,5 jour), le 30 novembre 2026 et le 18 janvier 2027. Le programme comporte ainsi cinq réunions physiques au cours de trois déplacements, au lieu de quatre déplacements initialement. Trajets et hébergements sont organisés conjointement par les consultants ; les déplacements automobiles prévus sont effectués en véhicule hybride.

Le distanciel pour les échanges intermédiaires

Les présentations au COPIL du 13 octobre, du panel de cotations du 5 novembre et des deux scénarii généralisés du 7 décembre sont en visioconférence. La dernière remplace une restitution physique : les simulations et leur explication sont conservées, sans le trajet ni l'hébergement associés. Les autres points techniques usuels restent en visio.

Des livrables dématérialisés et durables

Rapports, délibérations, supports et outils sont remis électroniquement. Les impressions sont limitées aux besoins des séances et des utilisateurs. Les fichiers Excel avec formules et paramètres modifiables, accompagnés du mode opératoire DRH, permettent l'actualisation du dispositif sans reconstruire les outils ni multiplier les interventions externes.

Sobriété des échanges et du stockage

Les documents sont regroupés, versionnés et transmis par un canal convenu, afin de limiter les duplications et les envois répétés de bases complètes. Les données individuelles sont conservées pour la seule durée nécessaire à la mission, puis supprimées selon le protocole de restitution.

Un engagement opérationnel, sans allégation chiffrée non mesurée

Ce programme réduit le nombre de déplacements sans supprimer l'accompagnement technique. Aucun pourcentage de réduction d'émissions ni label environnemental n'est revendiqué sans mesure ou justificatif.

7. Décomposition du prix global et remise commerciale

La DPGF conserve les quatre phases. La charge révisée est estimée à 33,5 journées cumulées pour le binôme, restitutions incluses. La double cotation et le programme de neuf hypothèses puis deux scénarii sont maintenus.

Le tarif journalier de référence reste fixé à 1 200 € HT. Les 33,5 journées de prestations révisées représentent un montant de 40 200 € HT avant remise commerciale.

Une remise commerciale forfaitaire de 4 200 € HT porte le prix global et forfaitaire à 36 000 € HT, soit 7 200 € de TVA et 43 200 € TTC.

Sont inclus : le binôme, la visio COPIL, les trois demi-journées de présentation aux managers, les restitutions prévues et les frais des trois déplacements et hébergements. Aucun frais additionnel pour ce programme.

Le règlement s'effectue par virement dans les délais applicables au marché, sur demandes d'acomptes correspondant aux prestations réalisées.

La diminution avant remise résulte du parangonnage ciblé, du transfert de la communication interne à la CAESE et des modalités de restitution optimisées, en intégrant l'accompagnement pédagogique de 1,5 jour.

La justification des ajustements et l'échéancier des acomptes figurent aux § 7.1 et 7.2.

Poste / phase	Contenu compris	Jours	Montant HT avant remise	Remise affectée HT	Montant net HT	Montant net TTC
Phase 1	État des lieux, lexique, diagnostic et parangonnage ciblé.	4	4 800 €	0 €	4 800 €	5 760 €
Phase 2	Outils IFS/E, visio COPIL, 1,5 jour auprès des managers, cotations, groupes et neuf hypothèses.	20,5	24 600 €	- 600 €	24 000 €	28 800 €
Phase 3	Deux scénarii généralisés, restitution en visio, arbitrages et consolidation.	6	7 200 €	- 1 200 €	6 000 €	7 200 €
Phase 4	Délibération(s), note technique, trames, mode opératoire DRH et restitution finale.	3	3 600 €	- 2 400 €	1 200 €	1 440 €
Frais annexes	Trois déplacements et hébergements du programme.	Inclus	0 €	0 €	0 €	0 €
TOTAL NET	Prix ferme, global et forfaitaire.	33,5	40 200 €	- 4 200 €	36 000 €	43 200 €

Prix ferme, global et forfaitaire : 36 000 € HT | TVA : 7 200 € | 43 200 € TTC

Ces montants seront payés par virement bancaire à réception de la facture.

Compte tenu de la durée de la mission, le paiement d'acomptes est autorisé en cours d'exécution du contrat.

Ainsi, la société **EPISTEME CONSEIL** a la possibilité de présenter des factures d'acompte, lorsqu'une ou plusieurs phases sont exécutées en intégralité.

7.1. Justification de la révision du forfait

Par rapport à l'offre du 9 septembre (46 800 € HT), la révision porte sur la répartition du travail et les modalités d'intervention, non sur l'abandon de la double cotation IFS + E.

La phase 1 est allégée d'une journée par une restitution synthétique du parangonnage.

La phase 2 est majorée de 0,5 jour net : l'ancienne présentation des outils est remplacée par une visio COPIL et trois présentations aux managers sur 1,5 jour, sans co-construction.

La phase 3 est réduite de deux jours estimés grâce à l'organisation plus souple et à la restitution généralisée en visio, sans réduire les deux simulations.

La phase 4 est réduite de trois jours : la **CAESE** produit sa communication aux agents.

L'évaluation révisée s'établit à 40 200 € HT, soit une réduction de 6 600 € HT liée au périmètre et à l'organisation révisés.

Une remise commerciale forfaitaire distincte de 4 200 € HT conduit à 36 000 € HT : diminution totale des honoraires de 10 800 € HT, soit 12 960 € TTC.

Ces conditions sont attachées au périmètre et au calendrier révisés.

7.2. Acomptes sur prestations réalisées

L'échéancier est exprimé après remise. Les acomptes portent sur les prestations effectivement réalisées, y compris les sous-phases ; ils n'excèdent pas leur valeur et sont déduits du solde. Les retours techniques restant à consolider ne dispensent pas d'examiner le service fait correspondant aux travaux déjà remis.

Jalon prévisionnel de demande d'acompte	Montant HT après remise	Cumul HT
PHASE 1 : 14/10/2026 : Etat des lieux, lexique, diagnostic et parangonnage ciblé.	4 800 €	4 800 €
PHASE 2 : 27/11/2026 : Outils IFS/E, visio COPIL, 1,5 jour auprès des Managers, cotations, groupes et neuf scenarii.	24 000 €	28 800 €
PHASE 3 : 8/12/2026 : Deux scenarii généralisés, restitution en visio, arbitrages et consolidation.	6 000 €	34 800 €
PHASE 4 : 26/02/2027 : remise des livrables définitifs et vérification des prestations ; solde.	1 200 €	36 000 €

8. Conditions de réalisation et de report

8.1. Délais et prolongation à périmètre constant

La société **EPISTEME CONSEIL** s'engage sur ses dates de production sous réserve de la notification, des données exploitables et des validations de la **CAESE** prévues au planning. En cas de retard de la **CAESE**, une alerte identifie le jalon bloquant, ses conséquences et les dates de reprise possibles. Le calendrier affecté est ajusté par écrit, selon l'impact réel sur les travaux et les disponibilités convenues, sans validation tacite.

Sans travaux nouveaux ni modification des données ou du périmètre, le forfait est maintenu en cas de report de livraison jusqu'au 30 avril 2027. Les ajustements techniques usuels liés aux instances de mars-avril sont inclus jusqu'à cette date. Au-delà, les conditions de remobilisation et d'actualisation sont évaluées et chiffrées à 1 200 € HT/jour, sur accord préalable. Le seul écoulement du temps ne déclenche aucune facture automatique.

8.2. Modifications de commande et prestations supplémentaires

Scénarii au-delà du programme, reprise substantielle d'une phase validée, nouvelle population, remplacement important des données, refonte des critères CIA, séance physique additionnelle ou production de communication demandée au cabinet : ces demandes sont évaluées et chiffrées avant accord écrit sur devis et, si nécessaire, avenant. Les corrections des erreurs de la société **EPISTEME CONSEIL** et ajustements usuels restent inclus.

La **CAESE** produit et diffuse les guides, notes aux agents, PowerPoint d'information, courriers et autres supports de communication interne. La société **EPISTEME CONSEIL** conserve ses supports de COPIL et de présentation aux managers, la note technique, les projets de délibération, les trames d'arrêtés et le mode opératoire DRH. La reprise intégrale ou validation systématique de ses supports de communication par la société **EPISTEME CONSEIL** n'est pas incluse.

Restent hors forfait : réécriture intégrale des fiches de poste, pseudonymisation par le cabinet, animation du dialogue social, présentations au CST ou à l'assemblée et contentieux individuels. La consolidation du lexique est incluse ; les actes individuels et la mise en paie relèvent de la **CAESE**.

8.3. Exploitation des livrables et règlement

La **CAESE** reçoit les fichiers source avec formules et paramètres modifiables et dispose du droit de les utiliser, adapter et actualiser pour ses besoins internes. Les méthodes et outils préexistants demeurent ceux de la société **EPISTEME CONSEIL**, sans restriction faisant obstacle à l'autonomie promise. Les données de la **CAESE** ne sont pas réutilisées pour d'autres clients.

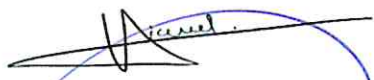
Les acomptes sont présentés selon le § 7.2 et la valeur des prestations réalisées. Le règlement s'effectue par virement dans les délais applicables au marché. Le solde suit la remise des livrables. Les engagements portent sur les prestations décrites, sans garantie d'absence de contentieux.

8.4. Acceptation de l'offre

L'offre, ses conditions et ses annexes constituent la proposition de la société **EPISTEME CONSEIL**, à articuler avec les pièces contractuelles de la **CAESE**. La portée de la garantie globale IFSE + CIA, distincte du maintien isolé de l'IFSE, est expressément signalée pour l'examen de l'offre et ne doit pas être considérée comme une conformité implicite à cette exigence.

Pour EPISTEME CONSEIL : Antoine VIAUD et Sébastien KAISER
Signature

Pour la CAESE : représentant habilité.
Signature :





ANNEXE 1 - SÉBASTIEN KAISER

Co-gérant - Consultant senior

Ressources humaines publiques, RIFSEEP et ingénierie financière

Profil

Son parcours associe dix années de responsabilité en contrôle de gestion à une spécialisation, depuis 2016, dans l'accompagnement des employeurs territoriaux. Il conçoit et déploie des dispositifs RIFSEEP, des outils de cotation et de simulation, et accompagne les arbitrages financiers et organisationnels des collectivités.

Parcours professionnel

Période	Fonction et environnement
Depuis 2021	Société EPISTEME CONSEIL. Co-gérant et consultant senior auprès des employeurs territoriaux.
2016-2020	Centre de Gestion du Bas-Rhin (CDG67). Responsable du déploiement du RIFSEEP auprès d'environ 150 collectivités.
2006-2016	La Poste - Direction Locale de l'Immobilier (DLI), région Alsace. Responsable du contrôle de gestion.

Expertises mobilisées

Conception, réexamen et sécurisation du RIFSEEP ; cotation des fonctions IFS et de l'Expertise individuelle du E ; problématiques de 13e mois et de prime de fin d'année ; scénarios financiers et trajectoires pluriannuelles ; outils de pilotage indemnitaire.

Audits financiers et organisationnels, réorganisation de services, transferts de personnels dans le respect du statut de la fonction publique territoriale, élaboration de plannings dans le cadre de protocoles et accompagnement des directions et des exécutifs.

Intervention sur la mission CAESE

Pilotage senior de la mission et relation avec les décideurs ; analyse du contexte financier et indemnitaire ; construction et contrôle de la méthodologie ; simulations et arbitrages ; restitutions. Il réalise les travaux avec Antoine VIAUD et assure avec lui leur contrôle croisé.

Une expérience directement mobilisée

Les références présentées à la **CAESE** sont celles des consultants effectivement intervenants. Les missions de Molsheim et de la 3CE ont été réalisées personnellement par Sébastien KAISER et Antoine VIAUD au CDG67.

ANNEXE 2 - ANTOINE VIAUD

Co-gérant - Consultant

Ressources humaines publiques, droit public et ingénierie RH

Formation et profil

Diplômé de Sciences Po Strasbourg, Antoine VIAUD intervient depuis 2016 sur les problématiques de droit public et de ressources humaines des employeurs territoriaux. Son parcours associe conseil, données sociales, fonctionnement des instances et déploiement du RIFSEEP.

Parcours professionnel

Période	Fonction et environnement
Depuis 2021	Société EPISTEME CONSEIL. Co-gérant et consultant auprès des employeurs territoriaux.
2016-2020	Centre de Gestion du Bas-Rhin (CDG67). Chargé de mission : bilan social, conseil juridique aux employeurs territoriaux, Comité technique et accompagnement au déploiement du RIFSEEP.
2016	KPMG. Consultant junior, spécialisation en droit public.

Expertises mobilisées

Fonction publique territoriale et droit public appliqué aux employeurs ; dispositifs indemnitaires et RIFSEEP ; analyse des données sociales et RH ; outils de cotation et de simulation ; sécurisation documentaire ; préparation des procédures et des livrables RH.

Intervention sur la mission CAESE

Analyse juridique et documentaire, traitement des données, construction des outils IFS/E, cotations, simulations, contrôles de cohérence et rédaction des livrables. Il participe aux restitutions et au pilotage avec Sébastien KAISER, dans un fonctionnement de production et de validation croisées.

Un binôme constitué depuis 2016

La collaboration des deux consultants précède la création de la société **EPISTEME CONSEIL**. La continuité de l'équipe assure la conservation des méthodes, des outils et du retour d'expérience mobilisé pour la **CAESE**.

ANNEXE 3 - EXEMPLES DE LIVRABLES

Exemples de structure des outils remis.

Exemples de livrables de la PHASE 1 – Etat des lieux et lexique de fonctions

Récapitulatif macro du lexique de fonctions



Suite à un état des lieux au sein de la collectivité, 113 fonctions ont été cotées :

- ❖ 30 fonctions ont été recensées au sein de la filière administrative,
- ❖ 15 fonctions ont été recensées au sein de la filière animation,
- ❖ 11 fonctions ont été recensées au sein de la filière culturelle,
- ❖ 2 fonctions ont été recensées au sein de la filière sportive,
- ❖ 6 fonctions ont été recensées au sein de la filière sociale,
- ❖ 43 fonctions ont été recensées au sein de la filière technique

Les outils de cotation fonctions et expertise individuelle (expérience professionnelle) ont été co-construits avec l'équipe dirigeante et des représentants du personnel.

Une cotation des 113 fonctions a ainsi été réalisée sur la base de cet outil qui comprend 32 indicateurs objectifs permettant de peser chaque poste au sein de la collectivité. Chacun des 340 agents éligibles au RIFSEEP ont également bénéficié d'une cotation individuelle dans le cadre de l'expérience professionnelle.

Rappel de l'état des lieux financier initial



- ❖ La XIX^e a versé en 2017 un total de 13 primes qui s'intègrent au RIFSEEP :
- ❖ Indemnité de l'activité et d'Administration (IAA), concernant 157 agents pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de XXX €.
- ❖ Indemnité d'Exercice des Missions de Préfecture (IEMP), concernant 190 agents pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de 2018 de XXX €.
- ❖ Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (ITS), concernant 37 agents pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de 2018 de XXX €.
- ❖ La Prime de Fonction Révisable (PRF), concernant 1 agent pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de 2018 de XXX €.
- ❖ La Prime de Service et Rendement (PSR), concernant 14 agents pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de XXX €.
- ❖ L'Indemnité Spécifique de Service (ISS), concernant 14 agents pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de XXX €.
- ❖ La Prime de Service Sociale (part versée mensuellement), concernant 3 agents pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de XXX €.
- ❖ La Prime de Service Sociale (part versée annuellement), concernant 1 agent pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de XXX €.
- ❖ La Prime de Stipend Particuliers, concernant 6 agents pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de XXX €.
- ❖ La Prime de Technique d'Etat (PTE), concernant 4 agents pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de XXX €.
- ❖ Le Complément de Rémunération, concernant 1 agent pour un montant projeté 2018 en équivalent temps plein de XXX € (sans déduction de base légale).
- ❖ Indemnité Forfaitaire annuelle pour fonctions éliminatoires, concernant 12 agents pour un montant projeté 2018 de XXX €.
- ❖ Indemnité Régionale, concernant 29 agents pour un montant projeté 2018 de XXX €.
- ❖ Au 31 décembre 2017, 275 agents bénéficient d'un régime indemnitaire qui s'intègre au RIFSEEP.
- ❖ Au vu de ces primes qui s'intègrent dans le RIFSEEP, la projection annuelle de 2018 est de XXX € en équivalent temps plein.

Exemple de premiers indicateurs permettant la création d'un outil personnalisé pour la CAESE

L'outil de cotations de l'expérience professionnelle



- ❖ Cotation de l'expertise prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent.
- ❖ Mise en place d'indicateurs et d'échelles d'évaluation afin de pouvoir jauger l'expérience de l'agent.
- ❖ Possibilité d'instaurer des échelles d'évaluation négatives suivant les indicateurs définis.
- ❖ L'architecture de l'outil est obligatoire en tant qu'annexe dans le projet de délibération soumis au comité social territorial.

Exemple d'un livrable de la matrice financière et mathématique (compte tenu des différentes cotations réalisées) :

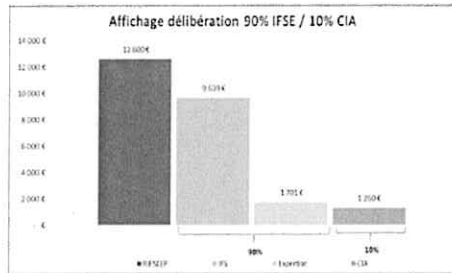
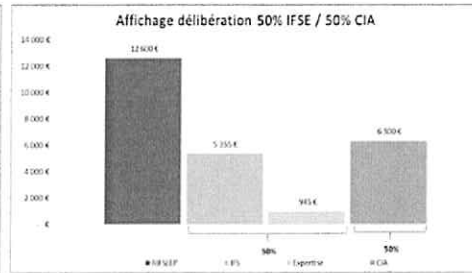
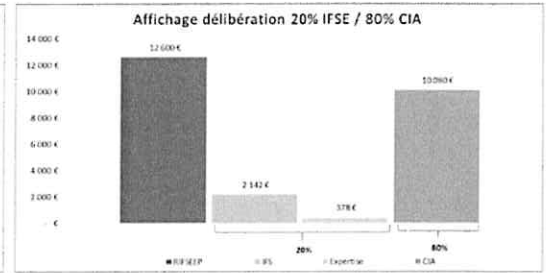
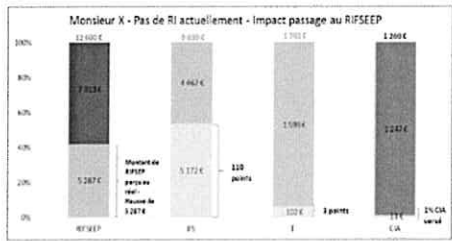
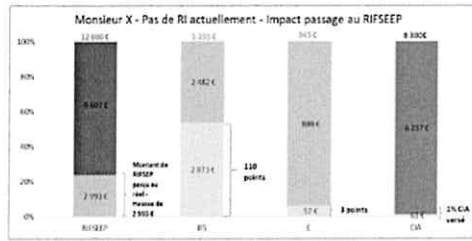
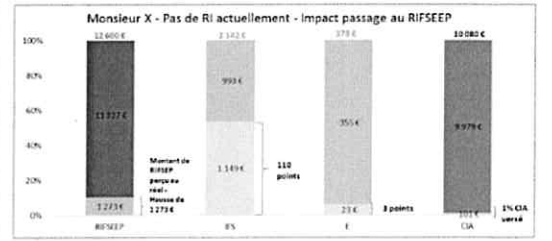
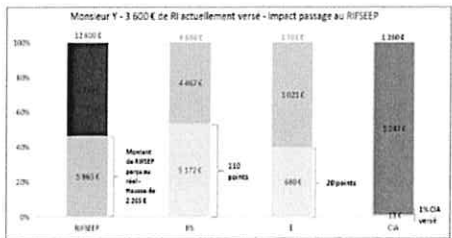
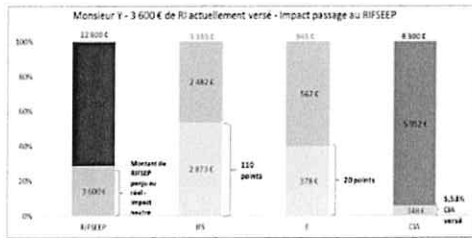
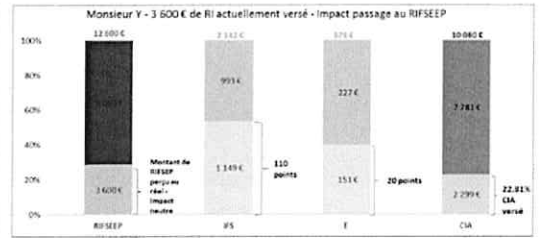
SCENARI I																												
SCENARIO 1 :																												
- 55% du plafond MAXIMUM du RIFSEEP pour toutes les fonctions - Puis un % du plafond par Fonction - Clé de répartition entre l'IFSE et le CIA: - 80% IFSE - 10% CIA - Avec CIA				- Clé de répartition entre l'IFS et le E - 85% l'IFS - 15% le E				GROUPE pour le RIFSEEP	Plafond maximum IFSE + CIA PAR GROUPE	Le RIFSEEP Le % du plafond total retenu par fonction comprenant l'IFSE + CIA	POINTS IFS	Le RIFSEEP Le plafond total retenu comprenant l'IFSE + CIA	IFSE	CIA	IFS	Expertise	IFS avec les points obtenus / 130	Expertise avec les points obtenus / 50	Montant annuel Brut à percevoir par agent pour l'IFSE	Points obtenus pour l'Expertise / 50 points max	% du CIA retenu	Montant annuel Brut du CIA à percevoir par agent	Total à percevoir par l'agent pour l'IFSE + CIA en BRUT	Différence RI existant / RIFSEEP				
Montant du RI en 2025 en EQTP en BRUT				Avec les points réellement obtenus à la cotation de l'Expertise / 50 points (Expérience professionnelle)																								
1 000,00	Agent de gestion administratif	MADAME x	Prénom X	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	6237	893	5 301	936	3 262,43	224,53	3 487	12	5%	35	3 522	2 522							
2 800,00	Agent de gestion administratif	Monsieur Y	Prénom Y	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	6237	893	5 301	936	3 262,43	521,91	1 786	28	5%	35	1 821	1 021							
4 500,00	Agent de gestion administratif	Madame Z	Prénom Z	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	6237	893	5 301	936	3 262,43	561,33	3 824	30	98%	676	4 500	0							
8 300																11 097			746	11 843	3 543							
																			Dans la délibération		Dans la délibération							

SCENARIO 2 :										GROUPE pour le RIFSEEP	Plafond maximum IFSE + CIA PAR GROUPE	Le RIFSEEP Le % du plafond total retenu par fonction comprenant l'IFSE + CIA	POINTS IFS	Le RIFSEEP Le plafond total retenu comprenant l'IFSE + CIA	IFSE La clé de répartition	CIA La clé de répartition	IFS Expertise Clé de répartition entre l'IFS et l'Expertise	IFS avec les points obtenus / 130	Expertise avec les points obtenus / 50	Le montant annuel Brut à percevoir par agent pour l'IFSE	Points obtenus pour l'Expertise / 50 points max	% du CIA retenu	Montant annuel Brut du CIA à percevoir par agent	Total à percevoir par l'agent pour l'IFSE + CIA en BRUT	Différence RI existant / RIFSEEP						
- 55% du plafond MAXIMUM du RIFSEEP pour toutes les fonctions - Puis un % du plafond par Fonction - Clé de répartition entre l'IFSE et le CIA: - 85% IFSE - 15% CIA - Avec CIA																										- Clé de répartition entre l'IFS et le E - 85% l'IFS - 15% le E					
Montant du RI en 2025 en EQTP en BRUT										Avec les points réellement obtenus à la cotation Fonction / 130 points (l'IFS) Avec les points réellement obtenus à la cotation de l'Expertise / 50 points (Expérience professionnelle)																					
												130	100,00%	85,00%	15,00%	85,00%	15,00%	85,00%	15,00%		50										
1 000,00	Agent de gestion administratif	MADAME x	Prénom X	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	5891	1 040	5 007	884	3 081,18	212,06	3 293	12	5%	52	3 345	2 345										
2 800,00	Agent de gestion administratif	Monsieur Y	Prénom Y	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	5891	1 040	5 007	884	3 081,18	494,80	3 576	28	5%	52	3 628	828										
4 500,00	Agent de gestion administratif	Madame Z	Prénom Z	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	5891	1 040	5 007	884	3 081,18	530,15	3 611	30	85%	889	4 500	0										
8 300											Dans la délibération										10 481	99311 4733 173									

SCENARIO 3 :																										
- 55% du plafond MAXIMUM du RIFSEEP pour toutes les fonctions - Puis un % du plafond par Fonction - Clé de répartition entre l'IFSE et le CIA: - 40% IFSE - 60% CIA - Avec CIA					- Clé de répartition entre l'IFS et le E - 85% l'IFS - 15% le E					GROUPE pour le RIFSEEP	Plafond maximum IFSE + CIA PAR GROUPE	Le RIFSEEP Le % du plafond total retenu par fonction comprenant l'IFSE + CIA	POINTS IFS	Le RIFSEEP Le plafond total retenu comprenant l'IFSE + CIA	IFSE	CIA	IFS	Expertise	IFS avec les points obtenus / 130	Expertise avec les points obtenus / 50	Montant annuel Brut à percevoir par agent pour l'IFSE	Points obtenus pour l'Expertise / 50 points max	% du CIA retenu	Montant annuel Brut du CIA à percevoir par agent	Total à percevoir par l'agent pour l'IFSE + CIA en BRUT	Différence RI existant / RIFSEEP
Montant du RI en 2025 en EQTP en BRUT	Avec les points réellement obtenus à la cotation Fonction / 130 points (l'IFS) Avec les points réellement obtenus à la cotation de l'Expertise / 50 points (Expérience professionnelle)																									
1 000,00	Agent de gestion administratif	MADAME x	Prénom X	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	2772	4 158	2 356	416	1 449,97	99,79	1 550	12	5%	208	1 758	758					
2 800,00	Agent de gestion administratif	Monsieur Y	Prénom Y	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	2772	4 158	2 356	416	1 449,97	232,85	1 683	28	27%	1 117	2 800	0					
4 500,00	Agent de gestion administratif	Madame Z	Prénom Z	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	2772	4 158	2 356	416	1 449,97	249,48	1 699	30	67%	2 801	4 500	0					
8 300																4 032			4 126	9 058	758					

SCENARIO 4 :																										
- 55% du plafond MAXIMUM du RIFSEEP pour toutes les fonctions - Puis un % du plafond par Fonction - Clé de répartition entre l'IFSE et le CIA: - 20% IFSE - 80% CIA - Avec CIA					- Clé de répartition entre l'IFS et le E - 85% l'IFS - 15% le E					GROUPE pour le RIFSEEP	Plafond maximum IFSE + CIA PAR GROUPE	Le RIFSEEP Le % du plafond total retenu par fonction comprenant l'IFSE + CIA	POINTS IFS	Le RIFSEEP Le plafond total retenu comprenant l'IFSE + CIA	IFSE	CIA	IFS	Expertise	IFS avec les points obtenus / 130	Expertise avec les points obtenus / 50	Montant annuel Brut à percevoir par agent pour l'IFSE	Points obtenus pour l'Expertise / 50 points max	% du CIA retenu	Montant annuel Brut du CIA à percevoir par agent	Total à percevoir par l'agent pour l'IFSE + CIA en BRUT	Différence RI existant / RIFSEEP
Montant du RI en 2025 en EQTP en BRUT		Avec les points réellement obtenus à la cotation Fonction / 130 points (l'IFS) Avec les points réellement obtenus à la cotation de l'Expertise / 50 points (Expérience professionnelle)			130	100,00%	20,00%	80,00%	85,00%																	
1 000,00	Agent de gestion administratif	MADAME x	Prénom X	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	1386	5 544	1 178	208	724,98	49,90	775	12	4%	225	1 000	0					
2 800,00	Agent de gestion administratif	Monsieur Y	Prénom Y	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	1386	5 544	1 178	208	724,98	116,42	841	28	35%	1 959	2 800	0					
4 500,00	Agent de gestion administratif	Madame Z	Prénom Z	C	C1	12 600	55,00%	80	6 930,00	1386	5 544	1 178	208	724,98	124,74	850	30	66%	3 650	4 500	0					
8 300																2 405			5 834	8 300	0					
										Dans la délibération		Dans la délibération														

Exemple de documents de synthèse permettant de réaliser les différents arbitrages nécessaires :



ANNEXE 4 – PLANIGRAMME PRÉVISIONNEL DE LA MISSION

Septembre à décembre 2026 - outils, présentations, cotations, scenarii

SEPTEMBRE	<p>Vendredi 25 septembre 2026</p> <p>Transmission par la CAESE à EPISTEME CONSEIL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fiches de poste et organigramme ; - Entretiens professionnels et/ou CV ou éléments objectifs équivalents ; - Correspondance agent / fonction. 	<p>Mardi 29 septembre 2026</p> <p>Transmission par la CAESE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Délibérations RIFSEEP et autres primes hors IHTS ; - Base Excel nominative ou pseudonymisée avec identifiant stable : cadre d'emplois, grade, fonction, quotité, période de présence, IFSE et CIA annuels, autres primes utiles ; - Données ou hypothèses de charges employeur. 			
OCTOBRE	<p>Du lundi 5 au lundi 12 octobre 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation des outils de cotations d'IFS et d'Expertise par la société EPISTEME CONSEIL - Réalisation du diagnostic juridique et financier, situations particulières et écarts par la société EPISTEME CONSEIL - Réalisation du parangonnage ciblé Alsace-Moselle par la société EPISTEME CONSEIL 	<p>Mardi 13 octobre 2026</p> <p>Visioconférence avec le COPIL</p> <p>Présentation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des outils IFS et E conçus par EPISTEME CONSEIL. - Diagnostic juridique et financier, situations particulières et écarts ; - Synthèse du parangonnage ciblé Alsace-Moselle. <p>Accord sur le cadre et la version à présenter aux managers.</p>	<p>Lundi 19 et mardi 20 octobre 2026</p> <p>Présentation pédagogique et appropriation des outils IFS et E par l'encadrement</p> <p>3 groupes réunissant les 8 directeurs de pôles et l'ensemble des responsables de service :</p> <p>19/10 : 9 h-12 h et 14 h-17 h ; 20/10 : 9 h-12 h.</p> <p>1,5 jour en présentiel. Pas de co-construction ; observations pertinentes et ajustements ponctuels.</p>	<p>Mardi 27 octobre 2026</p> <p>La CAESE dispose de 7 jours calendaires après les présentations pour valider les outils IFS et E.</p> <p>Retour consolidé de la DRH et validation de la version commune par les interlocuteurs habilités.</p> <p>Lexique stabilisé avant les cotations.</p>	<p>Du mercredi 28 octobre au mardi 3 novembre 2026</p> <p>La société EPISTEME CONSEIL réalisera l'ensemble des cotations Fonctions et Expertise</p>
NOVEMBRE	<p>Jeudi 5 novembre</p> <p>Visio-conférence entre la CAESE et la société EPISTEME CONSEIL pour une présentation d'un panel de cotations IFS (Fonctions) et un panel de cotations E (Expertise) des Agents</p>	<p>Vendredi 20 novembre 2026</p> <p>La CAESE dispose de 15 jours calendaires après la visio du 5 novembre pour valider les cotations IFS et E.</p> <p>Observations consolidées et validation exhaustive transmises au plus tard le 20 novembre.</p>	<p>Du lundi 23 au vendredi 27 novembre 2026</p> <p>Réalisation de 9 scénarii financiers pour la filière administrative par la société EPISTEME CONSEIL</p>	<p>Lundi 30 novembre 2026</p> <p>Réunion en présentiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation des 9 scénarii administratifs ; <p>La CAESE choisit les 2 scénarii à généraliser, avant le démarrage du 1er décembre.</p>	
DECEMBRE	<p>Du mardi 1er au vendredi 4 décembre 2026</p> <p>Réalisation des 2 scénarii financiers pour l'ensemble des filières par la société EPISTEME CONSEIL</p>	<p>Lundi 7 décembre 2026</p> <p>Visioconférence de restitution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les 2 scénarii couvrant les 6 filières ; - Un premier projet de délibération. <p>La mécanique financière a été expliquée en présentiel le 30 novembre.</p>			

Les dates supposent la notification et la remise de pièces exploitables. Les trois groupes de managers ne sont pas des ateliers de co-construction. Les validations relèvent de la CAESE.

ANNEXE 4 - PLANIGRAMME (SUITE)

Janvier 2027 à mai 2027 - livrables et instances

JANVIER	Lundi 4 janvier 2027 La CAESE dispose de 4 semaines pour valider le scénario financier retenu et transmet sa décision à la société EPISTEME CONSEIL au plus tard le lundi 4 janvier	Lundi 18 janvier 2027 Réunion physique dans les locaux de la CAESE Restitution de l'ensemble du dossier	
FEVRIER	Lundi 15 février 2027 La CAESE dispose de 4 semaines après la restitution du 18 janvier pour valider le dossier. Retour consolidé et validation des livrables techniques au plus tard le 15 février 2027.	La société EPISTEME CONSEIL amendera tous les documents utiles (projet de délibération, scénario financier...)	Vendredi 26 février 2027 Remise des livrables techniques validés par EPISTEME CONSEIL : - Un projet de délibération global ou jusqu'à 6, un par filière ; - 6 Matrices du scénario financier retenu ; - Outils IFS et E avec toutes les cotations ; - Note technique et mode opératoire DRH ; - Trames des arrêtés IFSE et CIA. Guide agents, notes aux agents, PowerPoint d'information, courriers et communication interne : production et diffusion par la CAESE.
MARS	Mi-mars 2027 - date à confirmer Premier CST organisé par la CAESE. La CAESE programme les convocations et l'envoi des pièces, ainsi qu'une seconde consultation si nécessaire.		
AVRIL	Début avril 2027 - date à confirmer Second CST si requis, organisé par la CAESE dans les délais applicables après le premier CST.	Mi-avril 2027 Conseil communautaire Date et adoption à confirmer par la CAESE.	De mi-avril à fin avril 2027 Actes individuels et préparation de la paie par la CAESE. Communication aux agents assurée par la DRH.
MAI	Objectif de mise en œuvre du RIFSEEP au 1er mai 2027, sous réserve des décisions et formalités de la CAESE.		

Les dates du CST, du Conseil communautaire et de mise en paie sont à confirmer par la CAESE. Les supports destinés aux agents sont produits par ses services RH.

ANNEXE 5 - REPÉRAGE DES ATTENDUS

Cet index indique les sections répondant aux cinq critères d'analyse et aux principaux attendus du cahier des charges.

Attendu de la consultation	Réponse / emplacement
Compréhension - 20 %	Section 1 (1 page) : contexte, périmètre et deux méthodes.
Méthodologie - 25 %	Section 2 (3 pages) : diagnostic, IFS + E, méthodes et scénarios.
Diagnostic et parangonnage	§ 2.1-2.2 : diagnostic complet et parangonnage ciblé sur la base Alsace-Moselle (environ 200 employeurs et 10 000 agents cumulés).
Outils, lexique et cotations	§ 2.2-2.3 ; annexe 3 : outils spécifiques, environ 150 fonctions et 450 cotations E ; validation avant simulation.
Méthodes et garantie individuelle	Section 1 ; § 2.4-2.5 et 8.4 : deux méthodes ; garantie globale IFSE + CIA distinguée du maintien de l'IFSE seule.
Scénarios comparables	§ 2.6-2.7 ; annexe 3 : neuf hypothèses administratives, puis deux scénarii généralisés après choix de la CAESE.
Résultats individuels et coûts	§ 2.7 : IFSE/CIA actuels et projetés, écarts, garanties, coût employeur, moyennes et médianes par métier, groupe et catégorie.
Planning et apports CAESE	Section 3 ; annexe 4 : pièces aux 25/29 septembre ; visio COPIL, 1,5 jour et trois groupes de managers ; trois déplacements ; remise le 26/02/2027.
Constats / recommandations / arbitrages	§ 2.8 et registre de décision en section 3 : rôles distincts, décisions attendues et validation explicite.
Données et autonomie	Section 4 ; § 2.7-2.8 et 8.3 : pseudonymisation, confidentialité, suppression ; fichiers source modifiables et mode opératoire DRH.
Équipe et références - 20 %	Section 5 ; annexes 1-2 : binôme et CV ; cinq références sur la période 2023-2026, dont quatre EPCI ; deux antérieures.
Environnement - 10 %	Section 6 (1 page) : déplacements, visios et outils durables.
Prix / DPGF - 25 %	Section 7 : 33,5 jours estimés ; 40 200 € HT avant remise commerciale forfaitaire de 4 200 € HT ; net 36 000 € HT / 43 200 € TTC, frais inclus. Acomptes au § 7.2.
Livrables et exemples	§ 2.8 et 8.2 ; annexe 3 : outils, cotations, simulations, délibérations, trames, note technique et mode opératoire DRH. Communication agents produite par la CAESE.
Limites / reports / compléments	Section 8 : tolérance de report et ajustements usuels jusqu'au 30/04/2027 ; exclusions et accords préalables aux compléments.