**Saisine du Comité Social Territorial (CST)**



**Séance ordinaire 󠄃⬜ extraordinaire ⬜**

A présenter à l’instance ……………..…………………………

**Objet :** 🞏 **Mise en œuvre** 🞏 **Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l’Expertise et de l’Engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P)**

**Textes principaux de référence :**

* Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L 712-1 et L712-2, L 713-1, L714-1 et L714-4 à L714-8
* Décret n°91-875 du 6 septembre 1991
* Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative au dialogue social
* Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
* Circulaire NOR-RDFF1427139C du 5 décembre 2014
* Arrêté d’application aux corps de la FPE
* Décret n°2024-641 du 27 juin 2024

**Collectivité/Etablissement public** :

 Ville :

Nombre d’habitants :

Personne en charge du dossier

🕿 : …..…/…...…/…...../..….../…..... Mail :

Nombre d’agents : ………. 🡺 Titulaires : …….. Stagiaires : …….. Contractuels : ……..

**Régime indemnitaire existant :**

Existe-il déjà un régime indemnitaire dans la collectivité/établissement public ? 🞏 Oui 🞏 Non

Si le RIFSEEP a déjà été mis en œuvre : Date du dernier avis du CT ou CST : ……/…. /……....

Les modifications portent sur :

Maintien du montant du régime indemnitaire existant : 🞏 Oui 🞏 Non 🞏 Autre

S’il s’agit de la mise en œuvre du RIFSEEP, Ie RI sera transposé dans : 🞏 l’IFSE 🞏 l’IFSE et le CIA

*(Préciser*) :

**Documents de gestion de personnel établis dans la collectivité/établissement public** :

* Tableau des effectifs 🞏 Oui 🞏 Non
* Organigramme 🞏 Oui 🞏 Non
* Fiches de poste 🞏 Oui 🞏 Non
* Compte-rendu de l’entretien professionnel 🞏 Oui 🞏 Non

Critères validés par le Comité technique en date du …………………………...…………...201…. 🞏

OU Sélection des critères proposés par le CDG 79 validés par le CT du 23 juin 2015 🞏

**Communication sur le nouveau régime indemnitaire :**

* auprès des élus 🞏 Oui 🞏 Non

Si oui, modalités et date(s) des réunions :

* auprès des agents 🞏 Oui 🞏 Non

Si oui, modalités et date(s) des réunions

**Modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire**

Le **R**égime **I**ndemnitaire tenant compte des **F**onctions, des **S**ujétions, de l’**E**xpertise et de l’**E**ngagement **P**rofessionnel **(RIFSEEP)** comprend 2 parts :

1. **L’indemnité de Fonctions, de Sujétions et d’Expertise (IFSE)**
2. **Le Complément Individuel Annuel (CIA)**
3. **L’indemnité de Fonctions, de Sujétions et d’Expertise (IFSE)**

L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) vise à valoriser l’exercice des fonctions et constitue l’indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose d’une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d’autre part, sur la prise en compte de l’expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l’agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi ou cadre d’emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

* **Fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,**
* **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions,**
* **Sujétions particulières ou degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

**Bénéficiaires :** *Préciser, le cas échéant, pour les bénéficiaires les modalités relatives à l’ancienneté.*

***Les bénéficiaires et les conditions d’ancienneté pour l’IFSE doivent être les mêmes que pour le CIA.***

Fonctionnaires stagiaires : 🞏

comptant ……………….. d’ancienneté (***Attention : les conditions d’ancienneté doivent être identiques pour tous les bénéficiaires.)***

Fonctionnaires titulaires : 🞏

Contractuels de droit public 🞏

**Détermination des groupes de fonction :**

Constitution d’un groupe de travail : 🞏 Oui 🞏 Non Composition : 🞏 Elu 🞏 Personnel

Méthode utilisée :

 Hiérarchisation par comparaison 🞏 Cotation des postes 🞏

 à l’aide de l’organigramme





Préciser les critères utilisés pour la classification des postes dans les groupes de fonction**: exemples dans l’annexe**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** | **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions** | **Sujétions particulières ou degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel** |
| *
*
*
*
*
*
*
 | *
*
*
*
*
*
 | *
*
*
*
*
*
*
 |

**Prise en compte de l’expérience professionnelle dans la part IFSE :**

Critères pour évaluer l’expérience professionnelle**:** *exemples de critères sur l’annexe*

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**Indisponibilité physique***:*

*En l'absence de textes réglementaires pour la Fonction Publique Territoriale, il est possible de s’inspirer du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l’Etat et des magistrats de l’ordre judiciaire dans certaines situations de congés. (Circulaire n° BCRF 1031314C relative à l’application dudit décret) et du décret n°2024-641 du 27 juin 2024.*

Préciser les modalités de maintien ou suppression pour les situations suivantes (à reprendre dans votre délibération) :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Absences rémunérées** | **Suit le sort du traitement** | **Maintien jusqu’à 33% (maximum Etat)** | **Suppression** | **Autre disposition *à préciser*** |
| Maladie ordinaire (à 90%)Congé longue maladie (100%)Congé maladie longue durée (100%)Grave maladie (100%) | 🞏 | 🞏 …. %🞏 ….. % | 🞏🞏⌧ 🞏 | 🞏…………………………………………………………………🞏………………………………………………………………….…………………………………………………………………🞏 ……………………………………………………………… |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Absences rémunérées** **à demi-traitement (50%)** | **Maintien 50%** | **Maintien jusqu’à 60% (maximum Etat)** | **Suppression** | **Autre disposition *à préciser*** |
| Maladie ordinaireCongé longue maladieCongé maladie longue duréeGrave maladie | 🞏 | 🞏 ….. %🞏 ….. % | 🞏🞏⌧ 🞏 | 🞏 ……………………………………………………………………🞏 …………………………………………………………………….………………………………………………………………………🞏 …………………………………………………………………… |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Autres absences rémunérées** **à plein traitement (100%)** | **Maintien 100%** | **Suppression** | **Autre disposition *à préciser*** |
| MaternitéPaternité, accueil de l’enfantAdoptionMaladie professionnelleCITISAccident de serviceAccident de trajet | ⌧⌧⌧🞏 | 🞏 |    🞏 ……………………………………………………………… |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Autres absences rémunérées** | **Suit le sort du traitement** | **Proratisé à hauteur du temps partiel** |
| Temps partiel thérapeutique | 🞏 | 🞏 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Autre situation** | **Maintien****100%** | **Suppression** | **Autre disposition *à préciser*** |
| Période de Préparation au Reclassement (PPR) | 🞏 | 🞏 | 🞏 …………………………………………………………………… …………………………………………………………………… …………………………………………………………………… …………………………………………………………………… |

***Lorsque, le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.***

**Autres précisions sur les modalités d’application de l’IFSE :**

**Versement de l’IFSE** : mensuel 🞏 autre 🞏 (préciser : ……………..…………………….)

1. **Le Complément Indemnitaire Annuel(CIA)**

Le complément indemnitaire annuel sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l’investissement de l’agent appréciés lors de l’entretien professionnel.

**Rappel : Les bénéficiaires et les conditions d’ancienneté pour le CIA doivent être les mêmes que pour l’IFSE.**

**Bénéficiaires : *Préciser les bénéficiaires et les modalités relatives à l’ancienneté qui doivent identiques à l’IFSE***

Fonctionnaires stagiaires : 🞏

comptant ……………….. d’ancienneté (***Attention : les conditions d’ancienneté doivent être identiques pour tous les bénéficiaires.)***

Fonctionnaires titulaires : 🞏

Contractuels de droit public 🞏

**Versement du CIA :**

Le CIA sera versé annuellement : 🞏 en une fois 🞏 en 2 fractions 🞏 autre (Préciser : ……………………….)

**Indisponibilité physique :**

Si l’agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le CIA pourra être versé, uniquement, si les critères d’attribution ont été satisfaits.

**Critères d’appréciation pour l’attribution de la part CIA :** exemples de critères dans l’annexe

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**Autres précisions sur les modalités d’application du CIA :**

**Date d’effet :** A compter du ….…../………./……….. (**A*près avis du CST et délibération***)

**Pièces à joindre obligatoirement à la saisine :**

Projet de délibération 🞏

Organigramme anonyme avec fonctions de la collectivité/établissement public 🞏

Fait à …………………………………… le ………………………….

Cachet et Signature de l’autorité territoriale

**Annexe IFSE et CIA**

**Ne pas joindre l’annexe lors de l’envoi de votre saisine au CT**

**Détermination et classification des postes dans des groupes de fonction** :

Exemples de critères qui peuvent être utilisés pour la classification des postes dans les groupes de fonction :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** | **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions** | **Sujétions particulières ou degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel** |
| * Responsabilité d’encadrement
* Niveau d’encadrement dans la hiérarchie
* Responsabilité de coordination
* Responsabilité de projet ou d’opération
* Responsabilité de projet ou d’opération
* Responsabilité de formation d’autrui
* Ampleur du champ d’action (en nombre de missions, en valeur)
* Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)
 | * Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)
* Complexité
* Niveau de qualification
* Temps d’adaptation
* Difficulté (exécution simple ou interprétation)
* Autonomie
* Initiative
* Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
* Influence et motivation d’autrui
* Diversité des domaines de compétences
 | * Vigilance
* Risques d’accident
* Risques de maladie
* Valeur du matériel utilisé
* Responsabilité pour la sécurité d’autrui
* Valeur des dommages
* Responsabilité financière
* Effort physique
* Tension mentale, nerveuse
* Confidentialité
* Relations internes
* Relations externes
* Facteur de perturbation
* Sujétions horaires
 |

**La prise en compte de l’expérience**

Exemples de critères qui peuvent être utilisés pour l’expérience professionnelle :

* La connaissance acquise par la pratique
* L’approfondissement et la consolidation des connaissances et de savoir-faire technique
* La diversification des compétences
* La spécialisation dans un domaine de compétence
* La gestion d’un évènement exceptionnel permettant d’acquérir une nouvelle expérience ou approfondir des acquis
* Le parcours professionnel de l’agent avant son arrivée selon les postes occupés,
* La mobilité
* La connaissance de l’environnement de travail, des procédures,
* Le tutorat (transmission du savoir)

**Appréciation de la valeur professionnelle pour le versement du CIA**

Exemples de critères d’attribution qui peuvent être retenus :

* L’atteinte des objectifs

**Attention le critère de valeur professionnelle n’est pas accepté !**

En effet, le CIA est versé au regard de la valeur professionnelle. Ce critère ne doit donc pas être utilisé et il convient de déterminer des critères portant sur la valeur professionnelle.

* Les résultats professionnels obtenus
* Les qualités relationnelles
* L’investissement personnel
* Les compétences techniques
* La capacité d’encadrement
* La disponibilité
* La prise d’initiative
* La gestion d’un évènement exceptionnel