**SAISINE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

**RIFSEEP**

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**) se compose de deux parties :

• L’**I**ndemnité de **F**onctions, de **S**ujétions et d’**E**xpertise (**IFSE**)

• Le **C**omplément **I**ndemnitaire **A**nnuel (**CIA**)

Textes de référence :

- L’article L.253-5 du code général de la fonction publique, relatif à la saisine du comité social territorial ;

- Les articles L.714-4 à L.714-13 du code général de la fonction publique, relatifs au régime indemnitaire dans la Fonction publique territoriale ;

- Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d’un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel dans la Fonction Publique d’Etat

- Circulaire NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014 ;

- Arrêtés d’application aux corps de la FPE ;

- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.

|  |  |
| --- | --- |
| **Collectivité** : | Adresse : |
| **Contact pour ce dossier** : courriel :Tél : | **Documents à joindre impérativement****(existants dans la collectivité)** :Organigramme avec fonctions : oui 🞎 non 🞎Fiche de poste : oui 🞎 non 🞎Délibération fixant les critères d’évaluation : oui 🞎 non 🞎 |
| Nombre d’agents dans la collectivité :…….. titulaires ……….stagiaires ………….contractuels de droit public |
| **Date d’Effet Mise en œuvre\*****…… / ….. /………*****(Après avis du CST et prise de la Délibération*)** | **LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE** **DOIVENT ETRE DEFINIES PRECISEMMMENT** **PAR DELIBERATION** (*joindre le projet*) |
| 🞎 **Instauration** d’un régime indemnitaire (1ère fois) 🞎 **Modifications** du RIFSEEP (**A noter** : il est recommandé de préparer un modèle exhaustif de délibération cadre qui ne se limite pas aux seules dernières modifications)Détails des modifications apportées : …………………………………………………………………………………..……………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………………………………………………………………………………………………. |

**Cadres d’emplois concernés dans la** **collectivité** :

🞎 Attachés 🞎 Animateurs

🞎 Rédacteurs 🞎 Adjoints d’animation

🞎 Adjoints administratifs

🞎 Conseillers socio-éducatifs 🞎 Directeurs des Ets d’Enseignement artistique

🞎 Assistants socio-éducatifs 🞎 Adjoints Techniques des Ets d’Enseignement

🞎 Ingénieurs 🞎 Conseillers des APS

🞎 Techniciens 🞎 Educateurs des APS

🞎 Agents de maîtrise

🞎 Adjoints techniques

🞎 Conservateur du patrimoine 🞎 Assistant de conservation du patrimoine

🞎 Bibliothécaire 🞎 Adjoint du patrimoine

🞎 Attaché de conservation du patrimoine

🞎 Educateurs de jeunes Enfants 🞎 Moniteurs Educateurs et intervenants familiaux

🞎 ATSEM 🞎 Agents sociaux

🞎 Sous-filière médico-sociale : psychologues, sage-femmes, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, puéricultrices, puéricultrices cadre de santé, infirmiers, Infirmiers en soins généraux, auxiliaires de soins, auxiliaires de puériculture

🞎 Autres cadres d’emplois : ……………………………………………………………………………………………….

**A noter** :

A ce jour, seules les filières ne relevant pas du principe de parité avec la FPE (police municipale et sapeurs-pompiers professionnels), ne sont pas éligibles au RIFSEEP. Depuis le 29 juin 2024, les agents de la filière PM peuvent bénéficier de l’Indemnité spéciale de fonction et d’engagement (ISFE) comportant 2 parties (une part fixe et une part variable) pouvant être volontairement assimilée au RIFSEEP.

**Bénéficiaires** :

Titulaires et Stagiaires 🞎

 Contractuels de droit public 🞎

**A noter :**

Le principe d’égalité est un principe constitutionnel. Il vise à lutter contre les discriminations et oblige tout employeur public à traiter de la même façon des agents appartenant à un même corps ou à un même cadre d'emplois qui sont placés dans une situation identique (CE 21 mai 2008, n° 293567).

Ainsi lorsqu’une collectivité met en place le RIFSEEP, par exemple pour le cadre d’emplois des adjoints administratifs, tous les agents de la collectivité occupant la même fonction relevant de ce cadre d’emplois devront en bénéficier.

De façon plus générale, la mise en place du RIFSEEP doit permettre de tendre vers une égalité de rémunération à fonctions équivalentes toutes filières confondues.

**INDEMINITES DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D’EXPERTISE (IFSE)**

**=>A remplir après définition des groupes de fonctions identifiés dans la collectivité (cf. organigramme)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CATEGORIE** | **GROUPE DE FONCTIONS** | **Fonctions recensées dans la collectivité utilisant la même méthode de hiérarchisation des postes** (le décret prévoit au max 4 groupes en cat A, 3 en B et 2 en C)**Si vous optez pour une autre méthode,** par exemple : cotations des postes, joindre votre grille de cotation. | Dans chaque groupe de critères :niveau de responsabilité et d’expertise requis ayant permis la répartition dans les groupes de fonctions | Montants maximaux annuels instaurés dans la collectivité ou l’établissement(dans la limite des plafonds réglementaires)**A compléter obligatoirement** | **Plafonds indicatifs réglementaires** |
| CADRE(S) D’EMPLOIS des Attachés (arrêté ministériel du 03/06/2015) |
| **A** | G1 | Ex : Direction, Secrétariat Général… |  |  |  |
|  |  | ……. | 36 210 € |
| G2 | Ex : Responsable d’un service, Coordination… |  |  |
|  |  | ……. | 32 130 € |
| G3 | Ex : Chargé de mission… |  |  |  |
|  |  | ……. | 25 500 € |
| G4 | Ex : Responsabilité de projet… |  |  |  |
|  |  | ……. | 20 400 € |
| CADRE(S) D’EMPLOIS des Ingénieurs (arrêt ministériel du 05/11/2021) |
| **A** | G1 | Ex : Direction des services techniques |  |  |  |
|  |  | ……. | 46 920 € |
| G2 | Ex : Responsable d’un service, Coordination… |  |  |
|  |  | ……. | 40 290 € |
| G3 | Ex : Chargé de mission… |  |  |  |
|  |  | ……. | 36 000 € |
| G4 | Ex : Responsabilité de projet… |  |  |  |
|  |  | ……. | 31 450 € |
| CADRE(S) D’EMPLOIS des Directeurs d’établissements d’enseignement artistique (arrêt ministériel du 05/07/2024) |
| **A** | G1 | Ex : Direction de plusieurs structures |  |  |  |
|  |  |  | 38 021 € |
| G2 | Ex : Pilotage et direction |  |  |  |
|  |  |  | 33 737 € |
| G3 | Ex : Responsable de service |  |  |  |
|  |  |  | 26 775 € |
| G4 | Ex : Chargé de mission |  |  |  |
|  |  |  | 21 420 € |
| CADRE(S) D’EMPLOIS des Rédacteurs (arrêté ministériel du 19/03/2015) |
| **B** | G1 | Ex : Responsable… |  |  |  |
|  |  | ……. | 17 480 € |
| G2 | Ex : Référent, Expert… |  |  |  |
|  |  | ……. | 16 015 € |
| G3 | Ex : Encadrement de proximité… |  |  |  |
|  |  | ……. | 14650 € |
| CADRE(S) D’EMPLOIS des Techniciens (arrêté ministériel du 05/11/2021) |
| **B** | G1 | Ex : Responsable… |  |  |  |
|  |  | ……. | 19 660 € |
| G2 | Ex : Référent, Expert… |  |  |  |
|  |  | ……. | 18 580 € |
| G3 | Ex : Encadrement de proximité… |  |  |  |
|  |  | ……. | 17 500 € |

|  |
| --- |
| CADRE(S) D’EMPLOIS des Adjoints administratifs (arrêté ministériel du 20/05/2014), des Adjoints techniques ou Agents de maîtrise (arrêté ministériel du 28/04/2015) … |
| **C** | G1 | Ex : Responsable d’équipe, secrétaire de mairie… |  |  |
|  |  | ……. | 11 340 € |
| G2 | Ex : agent d’exécution |  |  |  |
|  |  | ……. | 10 800 € |
| **MODALITE DE VERSEMENT de l’IFSE : 🞎** MENSUEL  **🞎** ANNUEL **🞎** BI-ANNUEL **🞎** AUTRE (Ex : mois de versement) : ……….. |
| **REEXAMEN POUR PRISE EN COMPTE DE L’EXPERIENCE PROFESSIONNELLE** : **obligatoire** en cas de **changement de fonctions** ou de **changement de grade** suite à **promotion**; et au **minimum tous les 4 ans.** |

**A noter :** Pour une meilleure compréhension, mentionner les plafonds indicatifs règlementaires ou le cas échéant les montants retenus par la collectivité.

**LES ABSENCES POUR MALADIE :** (Cf. Décret n°2010-997 du 26 août 2010 et Décret n°2024-641 du 27 juin 2024)

**La collectivité applique les règles relatives aux fonctionnaires de l’Etat 🞎**

CMO/CITIS : Maintien de l’IFSE dans les mêmes proportions que le traitement

CLM/CGM : Maintien de l’IFSE dans les proportions suivantes, 33% la première année

et 60% les deuxième et troisième années

CLD : Pas de maintien **(Interprétation retenue par le Conseil d’Etat du 22 novembre 2021)**

**La collectivité ne prévoit pas le sort du régime indemnitaire pendant les arrêts de maladie 🞎**

L’IFSE ne peut pas être maintenue pendant les congés pour indisponibilité physique (CMO, CITIS, CLM, CLD). La collectivité doit cesser de verser l’IFSE dès le premier jour d’absence.

**Autres modalités retenues 🞎**

**A définir :** ………………………………………………………………………………………………………………………………….

**Maintien du régime indemnitaire en totalité durant le temps partiel thérapeutique,** en application du principe de parité avec les agents de l’Etat *(Cf.* décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au TPT dans la FPE)**:**

**Oui** **🞎** **Non** **🞎**

**Maintien du régime indemnitaire en totalité durant la période préparatoire au reclassement (PPR),** en application du principe de parité avec les agents de l’Etat *(Cf.* décret n° 2022-632 du 22 avril 2022 modifiant l’article 2-1 du décret n° 84-1051 relatif au reclassement des fonctionnaires de l’État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et article 10 du décret du 22 avril 2022 modifiant l’article 1 er du décret n° 2010-997 du 26 août 2010)**:**

**Oui** **🞎** **Non** **🞎**

**A noter :** Depuis la Loi de Transformation de la FPT du 6 août 2019, l’article 88 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit le **maintien du Régime Indemnitaire** lors des congés de **maternité, paternité ou d’adoption.**

**Conseils :**

Pour la fixation des montants de l’IFSE de chaque fonction, la collectivité peut utiliser des tableaux de cotation (critères plus objectifs pour les structures de taille importante).

Cette méthode restant relativement complexe, elle est préconisée pour les collectivités ou les établissements publics territoriaux d’une taille relative (de plusieurs dizaines à plusieurs centaines d’agents).

Pour toutes les structures plus modestes, il est préconisé de déterminer directement un montant cohérent par fonction au regard des sujétions des différents postes.

**COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

L’attribution du CIA repose sur **l’engagement professionnel et la manière de servir de l’intéressé(e).**

Le compte rendu de l’entretien professionnel et en particulier la grille d’évaluation de la manière de servir, constitue l’outil de base pour définir le montant du CIA. Vous pouvez :

- retenir des critères au choix (cf. scénario 1),

- retenir l’ensemble des indicateurs de la manière de servir (cf. scénario 2),

- vous baser sur l’appréciation générale (cf. scénario 3),

- vous baser sur l’atteinte des objectifs (cf. scénario 4).

**L’appréciation de l’engagement professionnel** pourra reposer, quant à elle, sur des critères spécifiques, autres que ceux figurant dans le compte rendu de l’entretien professionnel (ex : participation à un projet de service particulier…).

**Exemples de critères pouvant être utilisés pour apprécier l’engagement et la manière de servir (Liste non exhaustive donnée à titre indicatif) :**

**• Scénario 1**: investissement personnel, disponibilité, prise d’initiative

• **Scénario 2 :** résultats professionnels, compétences techniques, qualités relationnelles, capacité d’encadrement

• **Scénario 3 :** appréciation générale littérale

• **Scénario 4 :** atteinte des objectifs

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CATEGORIE** | **GROUPE** | **CRITERES D’EVALUATION RETENUS** | **Montants annuels instaurés dans la collectivité****(dans la limite des plafonds réglementaires, variables en fonction des cadres d’emplois)** | **Plafonds indicatifs réglementaires** |
| **Montant maxi****A compléter obligatoirement** |
| **A** | G1 |  | ……. | 6 390€8 280€ (ingénieurs)6 710€ (directeurs d’établissements d’enseignement artistique) |
| G2 |  | ……. | 5 670€7 110€ (ingénieurs)5 954€ (directeurs d’établissements d’enseignement artistique) |
| G3 |  | ……. | 4 500€6 350€ (ingénieurs)4 725€ (directeurs d’établissements d’enseignement artistique) |
| G4 |  | ……. | 3 600€5 550€ (ingénieurs)3 780€ (directeurs d’établissements d’enseignement artistique) |
| **B** | G1 |  | ……. | 2 380€2 680€ (techniciens) |
| G2 |  | ……. | 2 185€2 535€ (techniciens) |
| G3 |  | ……. | 1 995€2 385€ (techniciens) |
| **C** | G1 |  | ……. | 1 260€ |
| G2 |  | ……. | 1 200€ |

MODALITE DE VERSEMENT DU CIA :

**🞎 MENSUEL 🞎 ANNUEL 🞎 BI-ANNUEL 🞎 AUTRES : ……………………………**

**LES ABSENCES POUR MALADIE :**

**Pas de modulation du CIA selon les absences :**  **🞎**

Modulation en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, selon les critères définis par délibération

**(Interprétation retenue par la CAA de Versailles)**

**Modulation du CIA selon les absences :**  **🞎**

 **(ATTENTION : Interprétation qui était retenue par le jugement du TA de Cergy-Pontoise, annulé par la CAA de Versailles = délibération illégale au regard de la décision de la CAA Versailles).**

**Indemnité de manipulation de fonds pour les régisseurs**

**A noter :**

L’indemnité de maniement de fonds est la **nouvelle dénomination de l’indemnité de responsabilité des régisseurs** adoptée dans le cadre de la réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics du 1er janvier 2023 (art. R. 1617-5-2 du CGCT modifié par art. 12 du décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022).

Conformément aux principes régissant le régime indemnitaire, le versement de l'indemnité de maniement de fonds aux régisseurs et aux mandataires-suppléants est **facultatif** et son taux est fixé par **délibération de la collectivité** (mise à jour de la rubrique 2155 de l’annexe I du CGCT pour tenir compte du nouveau nom de l’indemnité).

Un arrêté du 21 janvier 2025 est venu compléter la liste des indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP (modification de l’arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat).

Aussi depuis cette date figure dans cette liste, l’« **indemnité de maniement de fonds** régie par le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics », qui peut être cumulée avec le RIFSEEP.

Cette modification est entrée en vigueur depuis le **31 janvier 2025**.

En d’autres termes, l’indemnité de maniement de fonds n’est plus attribuée par l’intermédiaire du RIFSEEP (IFSE régie) mais si l’employeur territorial souhaite la verser, il devra réaliser une saisine distincte du CST (formulaire à disposition sur le site internet du CDG12) et délibérer.

Dans l’attente de la parution de l’arrêté annoncé par le ministère de l’Intérieur, les collectivités peuvent **délibérer** pour mettre en place l’indemnité de maniement de fonds **en se fondant sur les textes précités fixant les taux de l’indemnité de responsabilité**.

Par ailleurs, le ministère de l’Intérieur mentionne les **autres incidences pour les régisseurs de la réforme des gestionnaires publics** depuis le 1er janvier 2023 (suppression des obligations de cautionnement et d’assurance), signale la mise à jour de ses **modèles d'actes** (création de la régie et acte de nomination) et annonce la **modification à venir de l'**[**instruction codificatrice n° 06-031-A-B-M**](https://www.collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales/instruction-codificatrice-ndeg06-031-b-m-du-21-avril-2006) **du 21 avril 2006** relative aux régies du secteur public local (réforme de la responsabilité des gestionnaires publics : conséquences sur les régisseurs, collectivités-locales).

**A noter** :

• Un **arrêté individuel** sera pris pour déterminer le montant à attribuer personnellement à l’agent (un arrêté IFSE + un arrêté CIA), modèle à disposition sur le site internet du CDG, dans l’espace abonnés

• Les pages 3 et 4 peuvent être dupliquées autant que de besoin en fonction des cadres d’emplois existants sans la collectivité

**Observations de la Collectivité** : ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

 Fait à ………………………………………………………., le ……………………………………

 Cachet et signature de l’autorité territoriale (Nom, Prénom)

* PIECES A JOINDRE AU DOSSIER DE SAISINE
* **Projet de délibération**
* Tout document utile à l’examen du dossier : **Fiches de postes, Organigramme avec Fonctions**

Annexe

Exemples de critères de classification par groupe de fonction pour l’attribution de l’IFSE

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Critère 1** | **Critère 2** | **Critère 3** |
| **Fonctions d’encadrement**, de coordination, de pilotage ou de conception | **Technicité, expertise**, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice de fonctions | **Sujétions particulières** ou degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel |
| Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d’encadrement ou de coordination d’une équipe, d’élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets | Valorisation de l’acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l’agent | Contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l’administration), lieu d’affectation ou aire géographique d’exercice des fonctions |
| **INDICATEURS** | **INDICATEURS** | **INDICATEURS** |
| • Responsabilité d’encadrement direct• Niveau d’encadrement dans la hiérarchie• Responsabilité de coordination• 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 (primordiale, partagée, contributive) | • Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)• Complexité• Niveau de qualification requis• 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 professionnelle• Responsabilité matérielle• Valeur du matériel utilisé• Responsabilité pour la sécurité d’autrui• Valeur des dommages• Responsabilité financière• Effort physique• Tension mentale, nerveuse• Confidentialité• Relations internes• Relaxions externes• Facteurs de perturbation |

*Rappel : les dossiers de saisine du CST doivent parvenir**au CDG 2 semaines avant la séance. Ils doivent être envoyés par mail :* *romain.bouat@cdg-12.fr*

**Mentions sur vos droits informatique et libertés**

Le responsable du traitement est le Centre de Gestion de l’Aveyron représenté par son Président.

La base légale de ce traitement est le consentement des personnes. Les différentes questions du formulaire de saisine de l’instance prévoient le recueil facultatif des données. Le traitement ne prévoit pas de prise de décision automatisée.

Les destinataires de tout ou partie des données sont : le service interne du centre de gestion en charge du Pôle ressources humaines et conseil statutaire.

Ces données seront conservées en gestion courante au maximum pendant 15 mois puis en archivage intermédiaire dans le dossier individuel de l’agent 80 ans à compter de sa date de naissance.

Vous disposez des droits d’accès, de rectification, d’effacement, de limitation et de retrait du consentement du traitement des données à caractère personnel vous concernant.

Pour exercer vos droits ou pour toute question sur le traitement de vos données dans ce dispositif, vous pouvez contacter le référent RGPD du CDG 12

- par mail : archiviste@cdg-12.fr

- par voie postale : Centre de Gestion de l’Aveyron à l’attention du référent RGPD,

Immeuble Le Sérial - 10 rue du Faubourg Lo Barri -12000 RODEZ

Si vous estimez, après avoir contacté le CDG 12, que vos droits informatique et libertés ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation auprès de la CNIL, via leur formulaire en ligne sur le site Internet www.cnil.fr.