**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 : ………………………………………

**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.

**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)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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) | **Plafonds indicatifs réglementaires** |
| **=>A remplir après définition des groupes de fonctions identifiés dans la collectivité (cf. organigramme)** |
| CADRE(S) D’EMPLOIS (Exemple : Cadre d’emplois des attachés, Ingénieurs, EJE…) |
| **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 (Exemple : Cadre d’emplois des rédacteurs, Techniciens, Educateurs, Animateurs…) |
| **B** | G1 | Ex : Responsable… |  |  |  |
|  |  | ……. | 17 480 € |
| G2 | Ex : Référent, Expert… |  |  |  |
|  |  | ……. | 16 015 € |
| G3 | Ex : Encadrement de proximité… |  |  |  |
|  |  | ……. | 14650 € |
| CADRE(S) D’EMPLOIS (Exemple : Cadre d’emplois des adjoints administratifs…) |
| **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)

**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/CLD/CGM : 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 TPRT dans la FPE)**:**

**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.**

**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** | G1 |  |  | 6 390€ |
| G2 |  |  | 5 670€ |
| G3 |  |  | 4 500€ |
| G4 |  |  | 3 600€ |
| **B** | G1 |  |  | 2 380€ |
| G2 |  |  | 2 185€ |
| G3 |  |  | 1 995€ |
| **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).**

**COMPLEMENT IFSE REGIE**

L**’**indemnité allouée aux régisseurs d’avances et de recettes prévue par l’arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n’est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l’article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Le cas échéant, il est nécessaire de procéder à une régularisation des délibérations antérieures portant mise en place du RIFSEEP en intégrant l’indemnité susvisée dans la part fonctions du RIFSEEP dénommée IFSE ;

Ainsi l’indemnité susvisée fera l’objet d’une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d’appartenance de l’agent régisseur, ceci permettant de l’inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions ;

Instauration de l’IFSE régie par la collectivité : OUI **🞎 NON 🞎**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **RÉGISSEUR****D'AVANCES** | **RÉGISSEUR DE****RECETTES** | **RÉGISSEUR****D'AVANCES****ET DE RECETTES** | **MONTANT du cautionnement** **(en euros)** | **MONTANT annuel de la part « IFSE régie »****(en euros)** |
| Montant maximum de l'avance pouvant être consentie | Montant moyen des recettes encaissées mensuellement | Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement |  | **Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond réglementaire prévu pour la part fonctions du groupe d’appartenance de l’agent régisseur** |
| Jusqu'à 1 220 | Jusqu'à 1 220 | Jusqu'à 2 440 | - | **110 minimum** |
| De 1 221 à 3 000 | De 1 221 à 3 000 | De 2 441 à 3 000 | 300 | **110 minimum** |
| De 3 001 à 4 600 | De 3 001 à 4 600 | De 3 000 à 4 600 | 460 | **120 minimum** |
| De 4 601 à 7 600 | De 4 601 à 7 600 | De 4 601 à 7 600 | 760 | **140 minimum** |
| De 7 601 à 12 200 | De 7 601 à 12 200 | De 7 601 à 12 200 | 1 220 | **160 minimum** |
| De 12 200 à 18 000 | De 12 201 à 18 000 | De 12 201 à 18 000 | 1 800 | **200 minimum** |
| De 18 001 à 38 000 | De 18 001 à 38 000 | De 18 001 à 38 000 | 3 800 | **320 minimum** |
| De 38 001 à 53 000 | De 38 001 à 53 000 | De 38 001 à 53 000 | 4 600 | **410 minimum** |
| De 53 001 à 76 000 | De 53 001 à 76 000 | De 53 001 à 76 000 | 5 300 | **550 minimum** |
| De 76 001 à 150 000 | De 76 001 à 150 000 | De 76 001 à 150 000 | 6 100 | **640 minimum** |
| De 150 001 à 300 000 | De 150 001 à 300 000 | De 150 001 à 300 000 | 6 900 | **690 minimum** |
| De 300 001 à 760 000 | De 300 001 à 760 000 | De 300 001 à 760 000 | 7 600 | **820 minimum** |
| De 760 001 à 1 500 000 | De 760 001 à 1 500 000 | De 760 001 à 1 500 000 | 8 800 | **1 050 minimum** |
| Au-delà de 1 500 000 | Au-delà de 1 500 000 | Au-delà de 1 500 000 | 1 500 par tranche de 1 500 000 | **46 par tranche de 1 500 000 minimum** |

**Cadres d’emplois concernés dans la collectivité par le complément IFSE Régie**

🞎 Attachés et/ou secrétaires de mairie 🞎 Educateurs des APS

🞎 Rédacteurs 🞎 Ingénieurs

🞎 Adjoints administratifs 🞎 Techniciens

🞎 ATSEM 🞎 Agents de maîtrise

🞎 Conseillers socio-éducatifs 🞎 Adjoints techniques

🞎 Assistants socio-éducatifs 🞎 Animateurs

🞎 Agents sociaux 🞎 Adjoints d’animation

🞎 Autres : ……………………………………………………………………………………………………………………

**Identification des régisseurs présents au sein de la collectivité ou de l’établissement**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Groupe de fonctions d’appartenance du régisseur** | **Montant annuel IFSE du groupe** | **Montant mensuel moyen de l’avance et des recettes** | **Montant annuel de la part IFSE supplémentaire « régie »** | **Part IFSE annuelle totale** | **Plafond réglementaire IFSE** |
| **Ex : catégorie c / Groupe 2** | **Ex : 3 500 €** | **Ex : De 3 000 à 4 600 €** | **Ex : 500 €** | **Ex : 4 000 €** | **10 800 €** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**LES ABSENCES POUR MALADIE :** (Cf. Décret n°2010-997 du 26 août 2010)

**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/CLD/CGM : 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.

**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.**

**A noter** :

• Un **arrêté individuel** sera pris pour déterminer le montant à attribuer personnellement à l’agent (un arrêté IFSE + un arrêté CIA)

• 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 peuvent être envoyés par mail :* *romain.bouat@cdg-12.fr*