

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA PART IFSE :

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

-
-
-
-
-

INDISPONIBILITE 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)

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

Absences rémunérées à plein traitement (100%)	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé longue maladie		<input checked="" type="checkbox"/>
Congé maladie longue durée		<input checked="" type="checkbox"/>
Grave maladie		<input checked="" type="checkbox"/>

Absences rémunérées à demi-traitement (50%)	Maintien 50%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maladie ordinaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé longue maladie		<input checked="" type="checkbox"/>
Congé maladie longue durée		<input checked="" type="checkbox"/>
Grave maladie		<input checked="" type="checkbox"/>

Autres absences rémunérées à plein traitement (100%)	Maintien 100%	Suppression	Autre disposition à préciser
Maternité	<input checked="" type="checkbox"/>		
Paternité, accueil de l'enfant	<input checked="" type="checkbox"/>		
Adoption	<input checked="" type="checkbox"/>		
Maladie professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accident de service			
Accident de trajet			

Autres absences rémunérées à plein traitement (100%)	Suit le sort du traitement	Proratisé à hauteur du temps partiel
Temps partiel thérapeutique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AUTRES PRECISIONS SUR LES MODALITES D'APPLICATION DE L'IFSE :

.....

VERSEMENT DE L'IFSE : mensuel autre (préciser :)

II. LE COMPLEMENT 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.

BENEFICIAIRES : Préciser les bénéficiaires et les modalités relatives à l'ancienneté qui doivent être identiques à l'IFSE

Fonctionnaires stagiaires : }
Fonctionnaires titulaires : } comptant d'ancienneté
Contractuels de droit public }

VERSEMENT DU CIA :

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

INDISPONIBILITE 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.

CRITERES D'APPRECIATION POUR L'ATTRIBUTION DE LA PART CIA : exemples de critères dans l'annexe

-
-
-
-
-

AUTRES PRECISIONS SUR LES MODALITES D'APPLICATION DU CIA :

.....
.....

DATE D'EFFET : A compter du/...../..... (Après 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

DETERMINATION 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
<ul style="list-style-type: none">• 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)•	<ul style="list-style-type: none">• 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•	<ul style="list-style-type: none">• 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'EXPERIENCE

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)

APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE POUR LE VERSEMENT DU CIA

Exemples de critères d'attribution qui peuvent être retenus :

- L'atteinte des objectifs
- 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

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.