







SAISINE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST)

SEANCE ORDINAIRE EXTRAORDINAIRE

A PRESENTER A L'INSTANCE

OBJET : MISE EN ŒUVRE MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, 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

COLLECTIVITE/ETABLISSEMENT PUBLIC :

..... Ville :

Nombre d'habitants :

Personne en charge du dossier

 :/...../...../...../..... Mail :

Nombre d'agents : ➔ Titulaires : Stagiaires : Contractuels :

REGIME 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, le RI sera transposé dans : l'IFSE l'IFSE et le CIA (Préciser) :

DOCUMENTS DE GESTION DE PERSONNEL ETABLIS DANS LA COLLECTIVITE/ETABLISSEMENT 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 du201....
- OU Sélection des critères proposés par le CDG 79 validés par le CT du 23 juin 2015

COMMUNICATION SUR LE NOUVEAU REGIME 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

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'encadrementNiveau d'encadrement dans la hiérarchieResponsabilité de coordinationResponsabilité de projet ou d'opérationResponsabilité de projet ou d'opérationResponsabilité de formation d'autruiAmpleur 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)ComplexitéNiveau de qualificationTemps d'adaptationDifficulté (exécution simple ou interprétation)AutonomieInitiativeDiversité des tâches, des dossiers ou des projetsInfluence et motivation d'autruiDiversité des domaines de compétences	<ul style="list-style-type: none">VigilanceRisques d'accidentRisques de maladieValeur du matériel utiliséResponsabilité pour la sécurité d'autruiValeur des dommagesResponsabilité financièreEffort physiqueTension mentale, nerveuseConfidentialitéRelations internesRelations externesFacteur de perturbationSujétions 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.