



NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE - RIFSEEP

RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

= deux parties : 1/ l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)
2/ le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Références :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- 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 RDEF1427139C du 5 décembre 2014
- Arrêtés d'application aux corps de la FPE

Rappel :

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative au dialogue social vient clarifier les compétences des Comités Techniques. Un des grands thèmes devant être abordé par l'Instance concerne les orientations en matière de politiques indemnitaires et de critères de répartition.

COLLECTIVITE/ETABLISSEMENT :Nombre d'habitants :
.....

Adresse :

Contact : Nom.....Courriel : Tel :

Nombres d'agents :

Titulaires :Stagiaires : Contractuels de droit public :

Documents de gestion de personnel obligatoires établis dans la collectivité :

Tableau des effectifs ☐ Organigramme anonymé avec fonctions ☐ (à joindre obligatoirement)

Fiches de poste ☐ (joindre un exemple) Délibération définissant des critères d'évaluation des agents ☐

Information des agents : Groupe de pilotage ☐ Réunions ☐

Information des élus : Oui ☐ Non ☐ Modalités.....

Mise en œuvre du RIFSEEP : A compter du/...../..... (Après la saisine du CT et la délibération)

LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE DOIVENT ETRE DEFINIES
PRECISEMENT PAR LA DELIBERATION (joindre le projet)

Bénéficiaires :

Stagiaires ☐ Titulaires ☐

Contractuels de droit public ☐ (Le cas échéant les contractuels comptant d'ancienneté)

Précisions :

Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Refonte du régime indemnitaire existant ☐ Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire ☐

Les montants indiqués dans les tableaux IFSE et CIA doivent être des montants bruts annuels pour un équivalent temps plein.

Catégorie statutaire - + exemples de cadres d'emplois	Groupes de FONCTIONS	Le décret indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C FONCTIONS DEFINIES DANS LA COLLECTIVITE	Dans chaque groupe 3 familles de critères réglementaires (annexe 1) - Encadrement - Technicité et Expertise - Sujétions particulières permettent une modulation CRITERES DEFINIS DANS LA COLLECTIVITE	MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITE		PLAFONDS indicatifs réglemen- taires	
				MONTANT MINIMAL	MONTANT MAXIMAL		
A remplir après définition des groupes de fonctions propres à l'organigramme de la collectivité							
A +	G	Ex : Administrateur - Direction générale		Voir le modèle de délibération			
A : (Ex : Attaché - Conseiller SE...)	G1	Ex : Direction - Secrétariat général				36 210 €	
	G2	Ex : Responsable de service Coordination...				32 130 €	
G3		Ex : Chargé de mission...				25 500 €	
G4						20 400 €	
B : (Rédacteur - Educateur - Animateur - Assistant SE Technicien...)	G1	Ex : Responsable...				17 480 €	
	G2	Ex : Expert - Référent...				16 015 €	
G3		Ex : Gestionnaire de dossiers particuliers...				14 650 €	
C : (Adjoint adminis- tratif - Agent social - ATSEM - OAPS Adjoint animation...)	G1	Ex : Responsable...				11 340 €	
	G2	Ex : Agent avec qualification - Sujétions particulières ...				10 800 €	
LES MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE : Annuellement ☐ Mensuellement ☐ Autre ☐							

Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

Part facultative et variable

Le versement du CIA reste à l'appréciation de l'organe délibérant mais son instauration est obligatoire. La modulation des montants individuels introduit une différenciation entre les agents qui doit être légalement fondée. **Elle doit reposer sur les critères de l'entretien professionnel.** Le CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total.

Reprendre les groupes de fonctions du tableau IFSE

Catégorie statutaire	Groupes	CRITERES D'EVALUATION DE LA COLLECTIVITE (Cf. ENTRETIEN PROFESSIONNEL) = 4 critères réglementaires + sous-critères le cas échéant	MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITE		PLAFONDS indicatifs réglementaires
			MONTANT MINIMAL	MONTANT MAXIMAL	
A+			Voir le modèle de délibération		
A : (Ex : Attaché - Conseiller SE...)	G1				6 390 €
	G2				5 670 €
	G3				4 500 €
	G4				3 600 €
B : (Rédacteur - Educateur - Animateur - Assistant SE Technicien...)	G1				2 380 €
	G2				2 185 €
	G3				1 995 €
C : (Adjoint administratif - Agent social - ATSEM - OAPS - Adjoint animation...)	G1				1 260 €
	G2				1 200 €

LES MODALITES DE VERSEMENT DU CIA : Annuellement ☐ Mensuellement ☐ Autre ☐.....

JOINDRE DES TABLEAUX ANNEXES SI NECESSAIRE

LES ABSENCES POUR MALADIE

IFSE :

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire OUI ☐ NON ☐

Si oui, en suivant le sort du traitement OUI ☐ NON ☐

Ou avec d'autres modalités à préciser :

CIA :

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire OUI ☐ NON ☐

Si oui, en suivant le sort du traitement OUI ☐ NON ☐

Ou avec d'autres modalités à préciser :

Pièces à joindre impérativement :

- Le projet de délibération,
- La délibération fixant le régime indemnitaire existant,
- L'organigramme fonctionnel.

A noter :

- Le nom des agents ne doit pas apparaître dans la délibération.
- Un arrêté individuel sera pris pour déterminer le montant attribué personnellement à l'agent (1 arrêté IFSE + 1 arrêté CIA).

Fait à..... le.....

Signature de l'autorité territoriale

Les saisines doivent nous être transmises par mail à l'adresse suivante ct.aet@cdg08.fr ou par voie postale au
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Ardennes,
1 boulevard Louis Aragon à Charleville-Mézières.

.....

ANNEXE 1**Exemples de critères réglementaires :**

Critère ① Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Critère ② Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice	Critère ③ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets.	Valorisation des compétences plus ou moins complexes de l'agent. Exemple : maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires ...	Contraintes particulières liées au poste; Exemple : exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée), lieu d'affectation, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile, déplacements des agents du service d'aides à domicile

ANNEXE 2 :**Exemples de répartition par groupe de fonctions :**

Groupe de fonctions	Fonctions/ Emplois	Critère 1 Encadrement/ coordination	Critère 2 Technicité / expertise	Critère 3 Sujétions particulières/expo sitions
A1	Direction Générale (DGS, DGA, Cabinet)	Management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage	Maîtrise d'un logiciel métier	Travail de nuit/ travail le weekend/ dimanche et jours fériés/grande disponibilité/ polyvalence
A2	Direction de pôle, d'axe			
A3	Chef de service ou de structure			
A4	Chargé de mission			
B1	Chef de service ou de structure	Equipe technique/ coordination/ référents	Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique)	Travail en soirée/travail isolé/ travail avec un public particulier
B2	Poste de coordinateur			
B3	Poste d'instruction avec expertise, animation			
C1	Chef d'équipe/gestionnaire comptable, marchés publics, ..., assistant de direction, agent d'état civil	Encadrement opérationnel	Habilitations réglementaires, qualifications	Travail en horaires imposés ou cadencés/ environnement de travail (nuit, intempéries...) /missions spécifiques
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1			

AVIS DU COMITE TECHNIQUE

Date de la séance :	
Avis du collège des représentants du personnel	Avis du collège des représentants des collectivités territoriales
☐ Avis favorable à l'unanimité	☐ Avis favorable à l'unanimité
☐ Avis défavorable à l'unanimité	☐ Avis défavorable à l'unanimité
☐ Avis favorable :	☐ Avis favorable :
.....voix pour	voix pour
.....voix contre	voix contre
.....abstentions	abstentions
☐ Avis défavorable :	☐ Avis défavorable :
.....voix pour	voix pour
.....voix contre	voix contre
.....abstentions	abstentions
☐ Autre(s) :	☐ Autre(s) :
.....	
.....	
.....	

Vu en réunion du C.T., le

Par ailleurs, les membres du C.T. doivent être informés, dans un délai de deux mois, de la suite donnée à ses avis. En conséquence, je vous remercie de bien vouloir me faire parvenir, dès que possible, une indication écrite relative à la suite donnée par vos soins à l'avis émis.

Le Président du C.T.,

Michel NORMAND
Maire de BELVAL