

**Rifseep**

**Collectivité :**

**Nom et coordonnées de la personne en charge du dossier :**

**Textes de référence**

* Code général de la fonction publique notamment les articles L. 714-4 et L. 714-5
* Loi n°83-364 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
* Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 circulaire NOR-RDFF1427139C du 05 décembre 2014
* Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l’application du 1er alinéa de l’article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (remplacé par l’article 714-4 du CGFP),
* Loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative au dialogue social : la loi vient clarifier les compétences des Comités Techniques. Un des grands thèmes devant être abordé par cette instance concerne les orientations en matière de politiques indemnitaires et de critères de répartition

**Principe**

Le Comité Social Territorial doit donner son avis sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et critères de répartition y afférent.

**La date d’effet doit être postérieure à l’avis du CST et à la délibération qui interviendra après cet avis**

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)** comprend 2 parts :

* **L’Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d’Expertise (IFSE)**
* **Le Complément Individuel Annuel (CIA)**
1. **L’INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D’EXPERTISE (IFSE)**

L’IFSE vise à valoriser l’exercice des fonctions et constitue l’indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose d’une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d’autre part, sur la prise en compte de l’expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l’agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi ou cadre d’emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

* *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.*
1. **LE COMPLÉMENT INDIVIDUEL ANNUEL (CIA)**

Le CIA sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l’investissement de l’agent appréciés lors de l’entretien professionnel.

Nombre d’agents titulaires

Nombre d’agents stagiaires

Nombre d’agents contractuels

Nombre d’habitants

|  |
| --- |
| [ ]  Première mise en place du régime indemnitaire [ ]  Actualisation du régime indemnitaire |

Bénéficiaires :

-

-

-

-

-

**Critères d’attribution (critères retenus pour classer les agents dans les groupes et permettant de déterminer le montant de la prime)**

*La modulation des montants individuels introduit une différenciation entre les agents qui doit être légalement fondée : existence de conditions différentes d’exercice des fonctions ou sur les nécessités de bon fonctionnement de service*

* *Part IFSE*

Périodicité de versement

[ ]  Mensuelle

[ ]  Annuelle

* *Part CIA*

Périodicité de versement

[ ]  Mensuelle

[ ]  Annuelle

Renseignements complémentaires :

**Date d’entrée en vigueur :**

 Fait à

 Le xx.xx.xxxx

 Signature de l’autorité territoriale

 Pièce à joindre en complément de l’imprimé de saisine :

* Projet de délibération



**Les dossiers de saisine complets doivent parvenir au CDG 3 semaines avant la séance.**

**Voir le calendrier prévisionnel, site du CDG 58,** [**rubrique Comité Social Territorial**](https://www.cdg58.com/pages/comite-technique/)

**A envoyer à l’adresse suivante :** **cst@cdg58.fr**

**Projet de délibération = non validé, non voté par l’organe délibérant, non transmis au contrôle de légalité**

*Tout dossier incomplet ne pourra être étudié par les membres du Comité Social Territorial*