



# COMITE SOCIAL TERRITORIAL FORMULAIRE DE SAISINE

**POUR AVIS SUR LA DÉFINITION DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU  
RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES  
SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL  
(RIFSEEP)**

## RENSEIGNEMENTS SUR LA COLLECTIVITÉ :

Dénomination : .....

Adresse : .....

Téléphone : ..... Courriel : .....

Nombre d'agents permanents : ..... Contact pour ce dossier : .....

Nombre d'habitants : .....

## DOCUMENTS DE GESTION DE PERSONNEL OBLIGATOIRES ÉTABLIS DANS LA COLLECTIVITÉ :

*Cocher la case adaptée :*

Tableau des effectifs       Organigramme avec fonctions       **(à Joindre obligatoirement)**

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

## INFORMATION / CONCERTATION DES AGENTS :

Avez-vous mené une concertation avec les personnels ?       oui       non

Si oui préciser les modalités et résultats : Groupe de pilotage       Réunions

.....  
.....

## MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP :

- Mise en place                       Refonte                                       Complément

A compter du ...../...../..... (**Après** la saisine du CST et la délibération)

**LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DOIVENT ETRE DÉFINIES PRÉCISEMENT PAR LA DÉLIBÉRATION (joindre le **projet**)**

## BÉNÉFICIAIRES :

Stagiaires  Titulaires

Contractuels de droit public  (le cas échéant préciser les conditions d'éligibilité)

Précisions : .....  
.....

## INDEMNITÉ DE FONCTIONS DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) :

### ► Périodicité de versement

- Annuelle (préciser).....  
 Mensuelle (préciser) .....  
 Autres ; préciser .....

### ► Nombre de groupe de fonctions par catégorie hiérarchique :

- Catégorie A : .....  
 Catégorie B : .....  
 Catégorie C : .....

### ► Critères retenus pour la répartition des groupes de fonctions

**(Rappel : le décret n° 2015-513 du 20 mai 2014 prévoit 3 critères pour la répartition en groupe de fonctions : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, technicité et expertise, sujétions particulières. Ces critères peuvent être complétés par des sous-critères propres à la collectivité. Voir liste de critères en annexe 1 du formulaire de saisine).**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### ► Conditions de réexamen du montant de l'IFSE

**(Rappel : le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précise que le montant individuel de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions ou de grade suite à promotion ou, a minima, tous les 4 ans au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Ce réexamen de l'IFSE ne s'impose pas aux collectivités qui sont libres de le mettre en place et d'en prévoir les modalités d'application).**

- Réexamen de l'IFSE :  
 Oui  
 Non

- Critères d'appréciation de l'expérience professionnelle retenus (**voir liste en annexe 2 du formulaire de saisine**)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :**

La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité (voir en ce sens la décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018).

Son attribution est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Le montant du CIA est compris entre 0 et 100 % des plafonds fixés par groupe de fonctions dans les arrêtés ministériels des corps de référence de la fonction publique d'Etat. Il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total.

► Critères d'appréciation de la valeur professionnelle

**(Rappel) :** l'attribution du CIA est liée aux résultats de l'évaluation annuelle de l'agent et repose donc sur les critères définis par le décret n° 2014- 1526 du 16 décembre 2014. Ces critères peuvent être complétés, le cas échéant, par des sous-critères propres à la collectivité. Voir liste de critères en annexe 3 du formulaire de saisine)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

► Procédure d'attribution du CIA

- Grille d'évaluation (à distinguer de la grille de compte-rendu d'entretien professionnel)
- Propositions et avis du chef de service
- Autres (à préciser) : .....

► Montants maximums par catégorie hiérarchique

(Rappel : la circulaire du 5 décembre 2014 précise, pour les fonctionnaires d'Etat, la répartition entre l'IFSE et le CIA en fonction de la catégorie hiérarchique. Il appartient à l'organe délibérant de fixer le montant plafond du CIA dans la limite du plafond global des 2 parts définies pour le corps équivalent de la fonction publique d'Etat)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**JOINDRE DES TABLEAUX ANNEXES SI NECESSAIRE**

**GESTION DES ABSENCES :**

Les modulations de l'IFSE proposées sont données à titre indicatif (sauf pour le congé maternité).

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE		MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	<p>Le CIA n'a pas vocation à être modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent.</p> <p>Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".</p> <p>Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.</p> <p>Il appartient à l'évaluateur de l'agent (N+1) d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.</p> <p>Selon les précisions apportées par le contrôle de légalité « le CIA est fondé sur l'engagement et la manière de servir. La présence de l'agent ne constitue pas, à elle seule, un critère pertinent. »</p>
Maternité, adoption, paternité	Maintenue à plein traitement (obligatoire)	
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé Grave maladie	Suspendue Ou 33 % la 1 <sup>ère</sup> année 60 % la 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> année sauf application rétroactive (1)	
Congé Longue maladie	Suspendue Ou 33 % la 1 <sup>ère</sup> année 60 % la 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> année sauf application rétroactive (1)	
Congé Longue Durée	Suspendue sauf application rétroactive (2)	
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congés annuels	Maintenue	
Autres cas (à préciser)		

*Indiquer si le régime indemnitaire est maintenu ou si au contraire il fait l'objet d'un écrêtement (dans ce cas préciser les conditions de la modulation : suspension, abattement, suit le sort du traitement ...)*

(1) En fonction du choix de l'assemblée délibérante :

- l'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en CGM et CLM (article 2 du décret n° 2010-997).

Ou

- l'agent bénéficie de 33% ou 60% de l'IFSE à compter de la date de décision de placement en CGM ou CLM

(2) En cas de placement rétroactif d'un CLD, l'IFSE versée avant la notification reste acquies. L'IFSE est ensuite suspendue pour l'avenir et la suite du CLD.

Pour plus de détails, consulter la fiche technique sur la modulation de l'IFSE sur le site du CDG 33 [https://www.cdg33.fr/wp-content/uploads/ressources/202410\\_FT\\_modul\\_IFSE.pdf](https://www.cdg33.fr/wp-content/uploads/ressources/202410_FT_modul_IFSE.pdf)

**LE PROJET DE DÉLIBÉRATION EST À JOINDRE IMPÉRATIVEMENT**

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).

**OBSERVATIONS DIVERSES ET COMPLÉMENTAIRES DE LA COLLECTIVITÉ**

..... ..... ..... ..... .....
---

Fait à .....le .....

Le Maire (ou Président)  
(Nom, prénom)

## Annexe 1 – critères réglementaires de répartition en groupe de fonctions (IFSE)

Critère ①	Critère ②	Critère ③
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>
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	<p>Valorisation des compétences plus ou moins complexes</p> <p>Les formations suivies, les démarches professionnelles sur un poste et les connaissances acquises par la pratique pourront être reconnues</p>	Contraintes particulières liées au poste
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité d'encadrement</li> <li>• Niveau d'encadrement dans la hiérarchie (stratégique, opérationnelle)</li> <li>• Responsabilité de coordination</li> <li>• Responsabilité de projet ou d'opération</li> <li>• Responsabilité de formation d'autrui</li> <li>• Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)</li> <li>• Influence du poste sur les résultats</li> <li>• Pilotage</li> <li>• Arbitrage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)</li> <li>• Complexité</li> <li>• Niveau de qualification</li> <li>• Temps d'adaptation nécessaire au poste</li> <li>• Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Initiative</li> <li>• Adaptativité aux situations</li> <li>• Diversité des tâches, des dossiers ou des projets</li> <li>• Simultanéité des tâches, dossiers ou des projets</li> <li>• Diversité des domaines de compétences</li> <li>• Maîtrise d'un logiciel (référent)</li> <li>• Habilitations réglementaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigilance</li> <li>• Valeur du matériel utilisé</li> <li>• Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>• Valeur des dommages</li> <li>• Responsabilité financière</li> <li>• Effort physique</li> <li>• Expositions intempéries</li> <li>• Travaux dangereux (application règles prévention)</li> <li>• Tension mentale, nerveuse</li> <li>• Confidentialité</li> <li>• Relations internes</li> <li>• Relations externes</li> <li>• Facteurs de perturbation</li> <li>• Gestion d'un public difficile</li> <li>• Horaires particuliers (atypiques, de nuit, par roulement, réunions en soirée imposées)</li> <li>• Travail isolé</li> <li>• Polyvalence</li> </ul>

## Annexe 2 – Exemples de critères pour la prise en compte de l'expérience professionnelle (IFSE)

Exemples de critères	Exemples d'indicateurs
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit son ancienneté)	Diffuse son savoir à autrui Réussite des objectifs assignés Mobilisation de ses compétences Force de proposition
Formation suivie (en distinguant ou non les types de formation)	Nombre de jours de formation réalisés
Parcours professionnel (avant la prise de poste) : diversité / mobilité	Nombre de postes occupés ou d'employeurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement, relations avec les partenaires extérieurs)	Appréciation par le supérieur lors de l'entretien annuel
Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience	Nombre d'années passées dans un poste nécessitant des compétences techniques comparables
Conditions d'acquisition de l'expérience : autonomie, variété, complexité, polyvalence, multi-compétences, transversalité	
Conduite de plusieurs projets	
Connaissance du poste et des procédures	
Tutorat	

## Annexe 3 – Exemples de critères pour le CIA

Exemples de critères
Engagement professionnel : niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste (investissement personnel, disponibilité...)
Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
Manière de servir (fiabilité et qualité de l'activité, souci d'efficacité et de résultat)
Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques (connaissance de son domaine d'intervention, entretien et développement des compétences)
Qualités relationnelles
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (accompagnement des agents, animation d'une équipe, gestion des conflits, gestion des compétences)
Appliquer des décisions (respect des consignes et/ou directives)
Prendre des décisions (prise d'initiative)
Disponibilité
Sens du service public
Capacité à travailler en équipe
Contribution au collectif de travail, implication dans un projet de service
Adaptabilité (capacité d'adaptation aux exigences du poste et face aux problèmes)
Coopération avec des partenaires internes et/ou externes
Respect des consignes et/ou directives...