

SAISINE du COMITE TECHNIQUE DEPARTEMENTAL

- NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE – RIFSEEP -

Références :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 33 et 88
- 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
- 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.

L'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précise que les CT sont consultés pour avis sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant.

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

Le RIFSEEP se compose en deux parties :

- **1/ l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** qui a pour but de valoriser pour chaque poste l'exercice des fonctions, des sujétions et de l'expertise attachée à ce poste
- **2/ le Complément Individuel Annuel (CIA)** qui est un complément indemnitaire facultatif annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Les collectivités ont une obligation de délibérer sur les 2 parties.

COLLECTIVITE: EPCC Centre européen de recherches préhistoriques de Tautavel

Contact : Clément Ménard Courriel : clement.menard@cerptautavel.com Tel : 0468383111

Nombres d'agents :

Titulaires : 1

Stagiaires : 0

Contractuels de droit public : 13

DOCUMENTS DE GESTION DU PERSONNEL ETABLIS DANS LA COLLECTIVITE (ces documents sont non transmissibles au comité technique)

- x Tableau des effectifs
- x Organigramme
- x Fiches de poste
- x Compte-rendu de l'entretien professionnel

DESCRIPTION DE VOTRE PROJET DE DELIBERATION

➤ Date d'entrée en vigueur du Rifseep (après la saisine du CT et de la délibération) : 1^{er} avril 2022

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

➤ Cadres d'emplois concernés :

x Attachés et/ou secrétaires de mairie

x Rédacteurs

Adjoints administratifs

ATSEM

Auxiliaires de puériculture

Auxiliaires de soins

Autres (préciser) :

x Conservateur du patrimoine

x Assistant de conservation

Ingénieurs

Techniciens

Agent de Maitrise

x Adjoints techniques

animateur

x Adjoint d'animation

x Adjoint du patrimoine

1^{ère} partie : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

➤ Bénéficiaires de l'IFSE :

x Titulaires

x Stagiaires

x Contractuels de droit public

Si contractuels vous pouvez préciser des conditions éventuelles à remplir pour percevoir le régime indemnitaire (exemple durée du contrat de travail ou /et motif de recrutement...)

Les contractuels recrutés sur des contrats d'une durée inférieure à 3 mois ne percevront pas de régime indemnitaire.

➤ Devenir des primes en cas de maladie :

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit le maintien du régime indemnitaire pour les congés suivants : congé maternité, congé de paternité et congé d'adoption.

Si aucune modalité de maintien n'est précisée pour les autres congés (maladie ordinaire, congé longue maladie, longue durée, congé maladie grave, accident de service, maladie professionnelle), le RIFSEEP ne pourra être maintenu pendant les absences de l'agent en indisponibilité physique.

Application des règles de la FPE : x oui non

(à savoir : Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, **dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.**

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité, le régime indemnitaire à l'Etat suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service / maladie professionnelle ou imputable au service). Il est suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou maladie grave. En cas de temps partiel thérapeutique, le juge considère que les primes et indemnités doivent être réduites dans les mêmes proportions que le service effectif.)

Autres dispositions à préciser:

1 / Pour classer vos postes dans des groupes de fonction, vous devez arrêter des critères.

Vous pouvez vous inspirer des suggestions ci dessous :

Critère1	Critère2	Critère 3
Fonctions d'encadrement , de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise , expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste
Exemples de sous critères	Exemples de sous critères	Exemples de sous critères
X effectif d'agents à encadrer X catégorie des agents à encadrer X coordination d'activités X degré de responsabilité de projet ou d'opération (modulation possible selon la fréquence et la complexité) X responsabilité de formation d'autrui <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	X niveau de technicité et d'expertise des connaissances X autonomie X initiative X diversité et simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets X diversité des domaines de compétences, polyvalence X maîtrise de logiciel métiers <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	X risques liés au poste X contraintes horaires X déplacements X contraintes physiques X respect des délais X responsabilité financière X degré d'incidence des erreurs X intervention extérieures X intervention devant un groupe <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

2 / Au vu des critères arrêtés ci-dessus, vous devez rattacher les postes de votre collectivité à des groupes de fonction par catégorie.

Vous pouvez vous inspirer des exemples de fonctions ci dessous

Si vous n'avez pas d'agent concerné dans une catégorie (A ou B ou C), indiquer non concerné dans la colonne fonctions définies.

Catégorie statutaire	Groupes de fonctions	Le décret préconise 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C qu'on appellera A1/A2/A3/A4, B1/B2/B3, C1/C2
FONCTIONS DEFINIES DANS LA COLLECTIVITE		
A (attaché, ingénieur, ...)	A1	Exemple de fonctions : Direction - Secrétariat général
	A2	Exemple de fonctions : Direction d'un pole
	A3	Exemple de fonctions : Direction d'un service-
	A4	Exemple de fonctions: chargé d'étude, chargé de mission, expertise
B (rédacteur, technicien, animateur, ...)	B1	Exemple de fonctions : Responsable d'un ou plusieurs services Fonctions administratives, techniques, complexes
	B2	Exemple de fonctions : Adjoint au responsable de service, expertise, référent, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission...
	B3	Exemple de fonctions : Gestionnaire de dossiers particuliers, assistant de direction...
C (adjoints administratifs, ASEM, adjoint technique, ...)	C1	Exemple de fonctions : Assistant administratif spécialisé –encadrant intermédiaire –gestionnaire- qualifications particulières ...
	C2	Exemple de fonctions : Agent opérationnel, agent d'exécution, agent d'accueil...

MODALITE DE VERSEMENT : MENSUEL TRIMESTRIEL SEMESTRIEL ANNUEL

2^{ème} partie : Complément Individuel (C.I.A)

L'attribution du CIA repose sur **l'engagement professionnel et la manière de servir de l'intéressé(e)**.

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et, en particulier, la grille d'évaluation de la **manière de servir**, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.

↘ Bénéficiaires du CIA :

x Titulaires

x Stagiaires

x Contractuels de droit public

Si contractuels vous pouvez préciser des conditions éventuelles à remplir pour percevoir le régime indemnitaire (exemple durée du contrat de travail ou /et motif de recrutement...)

Les contractuels recrutés sur des contrats d'une durée inférieure à 3 mois ne percevront pas de régime indemnitaire.

↘ Devenir des primes en cas de maladie :

Si aucune modalité de maintien n'est précisée, le RIFSEEP ne pourra être maintenu pendant les absences de l'agent en indisponibilité physique.

Application des règles de la FPE : x oui non

(à savoir : conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité, le régime indemnitaire à l'Etat suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service / maladie professionnelle ou imputable au service). Il est maintenu intégralement pendant les congés pour maternité, paternité, adoption. Il est suspendu en cas de congé de longue maladie ou de longue durée. En cas de temps partiel thérapeutique, le juge considère que les primes et indemnités doivent suivre le même sort que le traitement.)

Autres dispositions à préciser:

Définition des critères permettant l'attribution du CIA.

L'attribution du CIA repose sur 2 critères :

- ***l'engagement professionnel***
- ***la manière de servir de l'intéressé(e).***

Vous pouvez également cibler les sous-critères ci dessous :

- x valeur professionnelle de l'agent ;
- x investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- x capacité à travailler en équipe ;
- x fiabilité du travail effectué
- x connaissance de son domaine d'intervention ;
- x capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- x implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel
- x savoir être (sens de l'écoute et du dialogue, ouverture aux autres, amabilité, faire preuve d'empathie, capacité à désamorcer les conflits...)
- x positionnement à l'égard de la hiérarchie,
- x relation avec le public,
- x respect des valeurs du service public (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général),
- x réactivité,
- x respect des délais et des échéances,
- x autonomie/ capacité d'initiative
- x rigueur et méthode
- x capacité à rendre compte
- x adaptabilité,
- x ponctualité
- x animation et pilotage d'équipe (capable de mobiliser, développer la cohésion, dynamiser)
- x capacité à déléguer et contrôler le travail
- x capacité à identifier et valorisation des compétences pour aider à progresser
-
-
-

MODALITE DE VERSEMENT : ANNUEL x

BI ANNUEL

A Tautavel

Le 16 février 2022

Le Directeur

