

DEPARTEMENT DE LA HAUTE-CORSE
ARRONDISSEMENT DE CORTE ET CANTON DE FIUMORBO-CASTELLO
COMMUNE DE PRUNELLI DI FIUMORBO

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

**Délibération
N° DEL-13-160223-13**

SEANCE DU 16 FEVRIER 2023

L'an deux mille vingt-trois, le seize février, à dix-huit heures et trente minutes, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur André ROCCHI, Maire.

Etaient présents : M André ROCCHI ; M Christian PAOLI ; Mme Anne Laure FILIPPINI ; Mme Marie Josée SANTONI ; M Sébastien GUIDICELLI ; Mme Agnulina ANDREANI ; M Vincent SUSINI ; Mme DAMIANI-CHIODI Anne-Marie ; M Jean François OTTOMANI ; Mme Marie-Luce MICAELLI ; M Pierre Louis PIERI ; M Jules François PAOLI ; M Esteban SALDANA ; M André POLINI.

Etaient absents : Mme Nadine ACHILLI FABRE ; Mme Dominique VILLARD ANGELI ; Mme Nicole FARENC.

Etaient représentés : M Jean Jacques FRATICELLI par M Christian PAOLI ; Mme Lisa FRANCISCI par Mme CHIODI Anne-Marie ; Mme Victoria COLOMBANI par Mme Marie-Luce MICAELLI ; M Franck PAOLI par M Vincent SUSINI ; M Toussaint BARBONI par M Jean-François OTTOMANI ; Mme Muriel ELEGANTINI par Mme Agnulina ANDREANI ; M Filippu Anto ANGELI par M Pierre Louis PIERI ; Mme Marie Pierre GAMBOTTI par M André ROCCHI ; Mme Sandrine MURGIA par M Sébastien GUIDICELLI ; M Albert PIREDDA par M Esteban SALDANA.

Secrétaire de séance : Mme Marie-Luce MICAELLI

Nombre de Membres en exercice : 27	Présents : 14	Absents : 3	Représentés : 10	Votants : 24
Vote pour : 24	Vote contre : 0	Abstention : 0		
Affichage en date du : 08.01.2023	Convocation : 08.01.2023			

OBJET : MODIFICATION DE LA DELIBERATION DEL90218-10 PORTANT SUR L'INSTAURATION D'UN REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Maire rappelle que par délibération DEL190218-10 du 19 février 2018, le conseil municipal avait instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). ;

Considérant qu'il convient d'actualiser les termes de l'articles 3.1.4 et de modifier l'article 4.1.4 (Modalités de maintien ou de suppression du CIA) de ladite délibération ;

Considérant que le Comité Technique Paritaire a été saisi concernant la modification de la délibération DEL190218-10, le 17 janvier 2023 ;

Accusé de réception en préfecture
02B-212002513-20230216-DEL13-160223-13-DE
Date de réception préfecture : 20/02/2023

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

-De reprendre les termes de la délibération DEL190218-10 en actualisant l'article 3.1.4 et modifiant l'article 4.1.4, le reste étant inchangé, ainsi qu'il suit :

« M. le Maire explique à l'assemblée que sur la base du principe de parité avec les agents des services de l'état, depuis le premier janvier 2017, les collectivités et établissements doivent se mettre en conformité avec les nouvelles règles relatives au régime indemnitaire de leurs agents, et mettre en place le RIFSEEP (Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, à l'Expertise et l'Expérience Professionnelle) pour leurs agents. Ce nouveau régime, remplacera les actuelles primes (IAT, IEMP, ISS, PFR...etc.) qui seront alors abrogées.

Ce dispositif de régime indemnitaire repose sur deux composantes.

- La première composante (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise - IFSE) prend en compte la nature du poste et l'expérience professionnelle. Son montant sera défini en fonction du parcours professionnel, du niveau d'encadrement, du niveau de compétence technique requis, des sujétions particulières du poste etc.*
- La seconde composante (le Complément Indemnitaire Annuel – CIA) est liée à la personne, elle prend en compte l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Son montant sera donc redéfini annuellement en fonction du travail réalisé, de la manière de servir, de l'assiduité etc.*

Le Conseil Municipal fixe par délibération les montants plafonds des indemnités, désigne les bénéficiaires, et détermine les conditions d'attribution.

M. le Maire présente à l'assemblée un projet de mise en place du RIFSEEP.

Après délibération, le Conseil municipal, à l'unanimité,

Sur rapport de M. le Maire,

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;*
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;*
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 88 ;*
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;*
- Vu le 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 ;*
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;*
- Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;*
- Vu l'arrêté du 20 mai 2014 modifié, pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de L'Etat, des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;*
- Vu l'arrêté du 19 mars 2015 modifié, pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat, des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;*
- Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (JO du 30/04/2015) ;*

- Vu l'arrêté du 03 juin 2015 modifié, pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'Etat, des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;
- Vu l'arrêté du 03 juin 2015, pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de service social, ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat, des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;
- Vu l'arrêté du 03 juin 2015, pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'Etat, des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2)
- Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu l'arrêté du 17 décembre 2015, pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;
- Vu l'arrêté du 17 décembre 2015, pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;
- Vu l'arrêté du 17 décembre 2015, pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;
- Vu l'arrêté du 18 décembre 2015, pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;
- Vu l'arrêté du 22 décembre 2015, pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;
- Vu l'arrêté du 30 décembre 2016, pris pour l'application aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;
- Vu l'arrêté du 16 juin 2017, pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé (2) ;
- Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu la circulaire NOR RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- Vu la circulaire conjointe de la DGCL et de la DGFIP du 3 avril 2017, relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Vu l'avis du Comité Technique en date du 04/01/2018 référencé 2018/027/JFV/JDB.

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place au sein de la Fonction Publique de l'Etat est transportable à la Fonction Publique Territoriale, en application du principe de parité ;

Considérant que le RIFSEEP est composé de deux parties :

- **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- **le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Considérant que la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents en instaurant le RIFSEEP.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel remplit les objectifs suivants :

- Prendre en compte le positionnement hiérarchique des agents, au regard de l'organigramme ;
- Prendre en compte le niveau d'encadrement et de responsabilité de certains postes
- Prendre en compte le parcours professionnel des agents
- Reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Valoriser le niveau de compétences techniques nécessaire à l'exercice des fonctions
- Prendre en compte l'évolution des compétences
- Prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de service de chaque agent

Décide : d'instaurer au profit des agents de la Commune le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), selon les modalités suivantes :

1/ LES CADRES D'EMPLOIS ÉLIGIBLES AU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

Au sein de la commune de Prunelli di Fiumorbu, ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer les autres régimes indemnitaires, au 1^{er} janvier 2018 pour les cadres d'emploi suivants :

- ✕ Attachés territoriaux, ✕ Rédacteurs territoriaux, ✕ Adjoint administratifs territoriaux,
- ✕ Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, ✕ Adjoint territoriaux d'animation.
- ✕ Agents de maîtrise territoriaux ✕ Adjoint techniques territoriaux
- ✕ animateurs territoriaux

Chaque cadre d'emplois bénéficie du nouveau régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence à l'Etat.

2 / LES BÉNÉFICIAIRES

Le régime indemnitaire est applicable aux :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps partiel et à temps non complet,
- Agents contractuels à temps complet, à temps partiel et à temps non complet qui bénéficieront du R.I.F.S.E.E.P. correspondant au groupe de fonctions correspondant à leur emploi, à compter de 6 mois de présence dans la collectivité.

Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article 3-3-1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (absence de cadre d'emplois) ne peuvent percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la fonction publique territoriale.

3 / L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise repose d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent (Article 1er du décret n° 2014-513 du 20/05/2014)

Le montant de l'I.F.S.E. est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

3.1.1 – Les critères professionnels

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels précisés dans le tableau ci-dessous.

CRITÈRE PROFESSIONNEL 1	CRITÈRE PROFESSIONNEL 2	CRITÈRE PROFESSIONNEL 3
<i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>
DÉFINITION		
<i>Il s'agit de tenir 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.</i>	<i>Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus</i>	<i>Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.</i>
INDICATEURS		
<input type="checkbox"/> Responsabilité d'encadrement direct <input type="checkbox"/> Niveau d'encadrement dans la hiérarchie <input type="checkbox"/> Responsabilité de coordination <input type="checkbox"/> Responsabilité de projet ou d'opération <input type="checkbox"/> Responsabilité de formation d'autrui <input type="checkbox"/> Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) <input type="checkbox"/> Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	<input type="checkbox"/> Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) <input type="checkbox"/> Complexité <input type="checkbox"/> Niveau de qualification requis <input type="checkbox"/> Temps d'adaptation <input type="checkbox"/> Difficulté (exécution simple ou interprétation) <input type="checkbox"/> Autonomie <input type="checkbox"/> Initiative <input type="checkbox"/> Diversité des tâches, des dossiers ou des projets <input type="checkbox"/> Influence et motivation d'autrui <input type="checkbox"/> Diversité des domaines de compétences	<input type="checkbox"/> Vigilance <input type="checkbox"/> Risques d'accident <input type="checkbox"/> Risques de maladie professionnelle <input type="checkbox"/> Responsabilité matérielle <input type="checkbox"/> Valeur du matériel utilisé <input type="checkbox"/> Responsabilité pour la sécurité d'autrui <input type="checkbox"/> Valeur des dommages <input type="checkbox"/> Responsabilité financière <input type="checkbox"/> Effort physique <input type="checkbox"/> Tension mentale, nerveuse <input type="checkbox"/> Confidentialité <input type="checkbox"/> Relations internes <input type="checkbox"/> Relations externes <input type="checkbox"/> Facteurs de perturbation

() Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le R.I.F.S.E.E.P. ne doivent pas être pris en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions. Ces critères doivent permettre de répartir les différents postes de la collectivité au sein de groupes de fonctions.*

3.1.2 – Les différents groupes de fonctions

La circulaire ministérielle NOR : RDFS1427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. précise qu'il est recommandé de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie A,
- 3 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie B,
- 2 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie C.

Les arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions par corps (cadres d'emplois pour la fonction publique territoriale). Ces arrêtés prévoient également les montants maxima (plafonds) afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maxima (plafonds) applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, ces arrêtés sont applicables à la fonction publique territoriale au regard des équivalences avec la fonction publique de l'Etat des cadres d'emplois

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus lourds. Concrètement, la commune de Prunelli di Fiumorbu pourrait répartir les postes par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste. Cette répartition se fera sans distinction des grades et de la filière des agents.

Les montants maxima de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) déterminés par arrêté ministériel sont précisés ci-dessous

Groupes de fonctions par cadre d'emplois		Plafond annuel individuel IFSE
Cadre d'emploi des Attachés Territoriaux		
Groupe 1	Secrétaire Général	36 210 €
Cadre d'emploi des Rédacteurs Territoriaux		
Groupe 1	Responsable Pôle Administratif	17 480 €
Groupe 2	Chef de Service Infrastructures	16 015 €
Cadre d'emploi des Adjoints Administratifs Territoriaux		
Groupe 1	Chefs de Service	11 340 €
Groupe 2	Agents d'exécution	10 800 €
Cadre d'emploi des Agents Territoriaux spécialisés des Ecoles Maternelles (A.T.S.E.M)		
Groupe 1	A.T.S.E.M	11 340 €
Cadre d'emploi des Agents de Maîtrise Territoriaux		
Groupe 1	Chef de Service	11 340 €
Cadre d'emploi des Adjoints Techniques Territoriaux		
Groupe 1	Agents d'exécution Technique / Ecole	11 340 €
Groupe 2	Agents de service Cantine	10 800 €
Cadre d'emploi des Adjoints d'Animations Territoriaux		
Groupe 1	Chef de service	11 340 €
Groupe 2	Agents d'animation	10 800 €
Cadre d'emploi des Animateurs Territoriaux		
Groupe 1	Animateur	17 480 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

3.1.3 - Modulations individuelles de l'IFSE

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède par arrêté au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Ce montant est déterminé :

D'une part, en tenant compte de la nature des fonctions exercées par les agents, et caractérisé par :

- Le niveau de responsabilité et d'encadrement du poste occupé par l'agent ;
- Le niveau d'expertise requis pour occuper le poste ;
- Les sujétions particulières auxquelles l'agent est soumis lors de l'exercice de ses fonctions.

D'autre part, en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents, et attestée par :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...);
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...);
- L'approfondissement des savoirs techniques ;

L'ancienneté n'est pas prise en compte au titre de l'IFSE. Les avancements d'échelon, l'engagement et la manière de servir peuvent, le cas échéant, être pris en compte au titre de l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

Le montant annuel attribué par l'autorité territoriale fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;

- Au moins tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, et notamment dans les hypothèses suivantes :

- Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;
- Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles ;

- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

La délibération pourra donc fixer une périodicité au terme de laquelle le montant de l'I.F.S.E. fera l'objet d'un réexamen tenant compte de l'expérience professionnelle, mais la collectivité ne sera pas tenue de revaloriser obligatoirement ce montant.

3.1.4 - Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris Congé pour invalidité Temporaire Imputable au Service -CITIS), l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement ;
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, l'IFSE suivra le sort du traitement.

3.1.5 - Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

3.1.6 - Clause de revalorisation de l'IFSE

Les montants plafonds de l'IFSE évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

4 / LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

Un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. (Article 4 du décret n° 2014-513 du 20/05/2014).

4.1.1 - Bénéficiaires du CIA

Les bénéficiaires du CIA sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, à compter de 6 mois de présence dans la collectivité.

4.1.2 - Détermination par cadre d'emplois des groupes de fonctions et des montants plafonds

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions selon les mêmes modalités que pour l'IFSE.

Les montants maxima du complément indemnitaire annuel (CIA) déterminés par arrêté ministériel sont précisés ci-dessous

Groupes de fonctions par cadre d'emplois		Plafond annuel individuel CIA
Cadre d'emploi des Attachés Territoriaux		
Groupe 1	Secrétaire Général	6 390 €
Cadre d'emploi des Rédacteurs Territoriaux		
Groupe 1	Responsable Pôle Administratif	2 380 €
Groupe 2	Chef de service	2 185 €
Cadre d'emploi des adjoints Administratifs Territoriaux		
Groupe 1	Chef de service	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200€
Cadre d'emploi des Agents Territoriaux spécialisés des Ecoles Maternelles (A.T.S.E.M)		
Groupe 1	A.T.S.E.M	1 260€
Cadre d'emploi des Agents de Maîtrise Territoriaux		
Groupe 1	Chef de service	1 260 €
Cadre d'emploi des Adjointes Techniques Territoriaux		
Groupe 1	Agent d'exécution Technique / Animation	1 260€
Groupe 2	Agent de service Cantine	1 200 €
Cadre d'emploi des Adjointes d'Animations Territoriaux		
Groupe 1	Chef de service	1 260 €
Groupe 2	Agent d'animation	1 200 €
Cadre d'emploi des Animateurs Territoriaux		
Groupe 1	Animateur	2 380 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

4.1.3 - Modulations individuelles du CIA.

Sur la base du rattachement à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement par arrêté un montant au titre du CIA à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum retenu par l'organe délibérant.

Ce montant sera déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir au regard des critères suivants :

- *L'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions*
- *La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)*
- *La connaissance de son domaine d'intervention*
- *Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste*
- *L'implication dans les projets du service*
- *La réalisation d'objectifs*
- *La réalisation d'un travail exceptionnel*
- *Le respect des directives*
- *La qualité du travail*
- *Le sens du service public*
- *L'assiduité*
- *La valeur professionnelle de l'agent telle qu'elle est appréciée à l'issue de l'entretien professionnel*

Le montant maxima du CIA est fixé par arrêté par groupe de fonction. Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100 % de ce montant maximal (article 4 du décret n°2014-513 du 20/05/2014)

La circulaire NOR : RFF142139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, précise que le montant maximal du CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total applicable aux fonctionnaires, et préconise ainsi que ce montant maximal n'excède pas :

- *15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A*
- *12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B*
- *10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A*

Le montant individuel versé au titre du CIA ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre, dans la mesure où son versement est facultatif.

4.1.4 - Modalités de maintien ou de suppression du CIA

Le CIA ne sera plus servi aux agents, au-delà de quatre semaines (28 jours) de congés pour maladie ordinaire. Il suivra le sort du traitement durant les congés annuels, le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS), le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, le CIA est suspendu.

4.1.5 - Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel.

4.1.6 - Clause de revalorisation du CIA

Les montants plafonds du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

5 / LES RÈGLES DE CUMUL DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra pas se cumuler avec :

- ✘ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- ✘ L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- ✘ L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- ✘ La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- ✘ L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- ✘ L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- ✘ L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- ✘ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✘ Les dispositifs d'intéressement collectif (prime d'intéressement à la performance collective),
- ✘ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✘ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, Indemnité horaire pour travaux supplémentaires, astreintes, Indemnité pour travail du dimanche, de nuit et des jours fériés ...),
- ✘ La prime de responsabilité versée au DGS
- ✘ La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours),
- ✘ L'indemnité de changement de résidence,
- ✘ La Nouvelle Bonification Indiciaire, ainsi que les avantages collectivement acquis (prime de fin d'année au sens de l'article 111 de la loi n°84-53). »

Ainsi fait et délibéré, les jour, mois et an que ci-dessus.

Le Maire,

Pour le Maire empêché
le 1^{er} adjoint

