

- Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pour les corps d'agent de maîtrise et d'adjoints techniques des administrations de l'Etat
- Arrêté du 20 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n°2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)

Vu l'avis du Comité Social territorial en date du 03/12/2024

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de reconduire le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution pour une application à partir du 01/01/2025

Le Maire rappelle que le RIFSEEP comprend deux parts :

- **L'IFSE - Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise :** part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste et prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent ;
- **Le CIA - Complément indemnitaire (annuel) :** part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le Maire rappelle que l'IFSE est exclusive de toute autre indemnité liée aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

1. Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux fonctionnaires,
- aux contractuels de droit public exerçant les fonctions d'un cadre d'emplois concerné sur emploi permanent.

2. Définition des groupes de fonctions

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères fonctionnels 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.

Les critères retenus sont les suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Responsabilité et niveau d'encadrement dans une hiérarchie (nombre d'agents encadrés...)
- Responsabilité de coordination ou de projet
- Responsabilité de formation d'autrui (formation interne, accueil de stagiaires, tutorat...)
- Délégation de signature
- Rôle de conseil aux élus

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Connaissances nécessaires sur le poste (juridiques, comptables, techniques...)
- Complexité et difficulté des tâches et des missions
- Niveau de formation ou de qualification requis (dont qualifications ou habilitations spécifiques)
- Autonomie
- Initiative
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets, des domaines de compétences

Sujétions particulières liées au poste :

- Exposition répétée à des risques présentant un niveau de gravité potentielle élevée (ex : produits chimiques, amiante...)
- Postures pénibles prolongées (TMS)
- Exposition aux intempéries
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière, juridique
- Tension mentale, nerveuse (accueil ou accompagnement de publics en difficulté sociale, physique, psychique...)
- Horaires particuliers (décalés, astreintes, disponibilité...)
- Fréquence des déplacements professionnels

3. Plafonds

Les montants maximaux annuels de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions comme indiqué dans le tableau ci-dessous. La somme des deux parts doit respecter le plafond global applicable aux agents de l'Etat.

Les montants maximaux sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (temps non complet, temps partiel).

4. Critères d'attribution et modalités de réexamen

1. IFSE

Le montant individuel d'IFSE sera modulé par la prise en compte de l'expérience professionnelle, selon les critères suivants :

Le montant d'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- Tous les 2 ans en l'absence de changement de poste
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions
- En cas de changement de grade suite à une promotion

2. CIA

Le montant individuel de CIA sera modulé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel. Il sera déterminé en tenant compte des **critères de l'entretien professionnel**.

Critères	Indicateurs
Capacité à exploiter l'expérience professionnelle acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Diffuse son savoir à autrui
Formation suivie (en distinguant ou non les types de formation)	Nombre de jours de formations réalisées Assimilation dans l'exercice de ses fonctions Evolution sur le poste Partage du contenu avec les collègues
Parcours professionnel (avant la prise de poste) : diversité, mobilité	Nombre et type de postes occupés, avec une durée minimum sur chaque poste
Connaissance de l'environnement de travail, du fonctionnement de la collectivité	Autonomie Connaissance du rôle des élus
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

Groupes de fonctions :

Cat.	Groupe	Fonctions recensées dans la collectivité	Cadre d'emplois	IFSE		CIA	
				Montant annuel MINIMAL (facultatif) *	Montant annuel MAXIMAL	Montant annuel MAXIMAL	Part du CIA
C	C groupe 1	Agent technique polyvalent	AGENT DE MAÎTRISE	100	1 500	300	17%
		cantinière	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 1ERE CLASSE	100	1 500	300	17%
	C groupe 2	Agent périscolaire polyvalent	ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2EME CLASSE	100	1 500	300	17%
		Secrétaire de Mairie	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	100	1 500	300	17%

5. Périodicité de versement

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise sera versé **mensuellement**.

Le complément indemnitaire sera versé **annuellement**.

6. Modulation du montant versé en cas d'absence pour raisons de santé

Le Maire (ou le Président) rappelle que l'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que 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.

Ainsi, le Maire (ou le Président) rappelle qu'en l'absence de textes réglementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale :

- Le régime indemnitaire doit être maintenu en cas de congé maternité, paternité ou adoption, sans préjudice de la modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service
- Le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie ordinaire, accident de service, ou maladie professionnelle, n'est pas possible, sauf si la délibération le prévoit expressément. Si la collectivité décide de prévoir le maintien en cas de maladie ordinaire, accident de service, ou maladie professionnelle, elle doit le faire dans la limite des dispositions prévues pour la fonction publique d'Etat.

- Le maintien du régime indemnitaire en cas de congé longue maladie ou congé grave maladie n'est pas possible, sauf si la délibération le prévoit expressément. Si la collectivité décide de prévoir le maintien en cas de congé longue maladie ou congé grave maladie, elle doit le faire dans la limite des dispositions prévues pour la fonction publique d'Etat.
- Le régime indemnitaire doit être suspendu en cas de congé longue durée.

Le Maire propose ainsi :

Pour la part IFSE :

o **Application de la parité avec les règles applicables à la Fonction publique de l'Etat :**

- Maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement
- Congé longue maladie, congé grave maladie : maintien de 33 % du régime indemnitaire la première année, puis maintien de 60 % du régime indemnitaire les deuxième et troisième années (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)
- Congé longue durée : suspension (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)

Pour la part CIA :

o **Application de la parité avec les règles applicables à la Fonction publique de l'Etat :**

- Maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption : maintien en suivant le sort du traitement
- Congé longue maladie, congé grave maladie : maintien de 33 % du régime indemnitaire la première année, puis maintien de 60 % du régime indemnitaire les deuxième et troisième années (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)
- Congé longue durée : suspension (sans rappel des sommes éventuellement maintenues dans un premier temps au titre de la maladie ordinaire)

3. Modulation du montant versé en cas de temps partiel thérapeutique

Le Maire (ou le Président) rappelle que s'agissant du temps partiel thérapeutique, la collectivité doit également décider des modalités de modulation du régime indemnitaire.

Le Maire propose les modalités suivantes :

Part IFSE :

o Proratisation de l'IFSE selon la quotité travaillée

Part CIA :

o Proratisation du CIA selon la quotité travaillée

4. Modulation du montant versé en cas de période de préparation au reclassement (PPR)

Le Maire (ou le Président) rappelle qu'en l'absence de délibération contraire, le régime indemnitaire est suspendu en cas de période de préparation au reclassement.

Le Maire propose les modalités suivantes :

Part IFSE :

o Maintien de l'IFSE selon le cadre d'emplois et le groupe de fonctions auquel l'agent appartient

Part CIA :

o Maintien du CIA selon le cadre d'emplois et le groupe de fonctions auquel l'agent appartient

Après avoir délibéré, le conseil décide :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer le CI(A) dans les conditions indiquées ci-dessus,
- Que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.
- Que l'attribution individuelle (IFSE et CIA) sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Pour copie Conforme

Le Maire,
Pascal MERIGOT



Envoyé en préfecture le 20/12/2024

Reçu en préfecture le 20/12/2024

Publié le

SLO

ID : 023-212314207-20241220-D2024_41-DE