

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

III La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composé d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la commune sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de la commune est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés (Tableau en annexe).

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel d'IFSE retenu par la commune	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la Commune
G1	Gestionnaire, sujétions, technicité particulière	3 000 €	11 340 €	1260 + 3000 = 4260
G2	Agent d'exécution, agent d'accueil	2 400 €	10 800 €	3600 = 1200 + 2400

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel d'IFSE retenu par la commune	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la commune
G1	Technicité particulière, qualifications, conduite d'engins	3 000 €	11 340 €	3000 + 1260 = 4260
G2	Agents d'exécution	2 400 €	10 800 €	2400 + 1200 = 3600

La Commune a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents dans les conditions prévues par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 88) et son d'application (décret n°91-875 du 6 septembre 1991).

Les objectifs fixés sont les suivants :

- Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes.
- Susciter l'engagement des agents.
- Récompenser l'investissement individuel et collectif.
- Inciter à se former et passer des examens et concours.
- Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

CHAPITRE 1- MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E)

I Rappel du principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. 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.

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.

II Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel dont l'ancienneté de service est d'au moins un an.

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel CIA (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel CIA retenu par la commune	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la commune
G1	Gestionnaire, sujétions, technicité particulière	1260 €	1 260 €	3 900 € 4260
G2	Agent d'exécution, agent d'accueil	1200 €	1 200 €	3600 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de CIA (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel CIA retenu par la commune	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la commune
G1	Technicité particulière, qualifications, conduite d'engins	1260	1 260 €	4260
G2	Agents d'exécution	1200	1 200 €	3600

→ Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100 %, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant.

Le C.I.A attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

IV La périodicité de versement du C.I.A

Le versement du C.I.A n'est pas une obligation.

Le C.I.A fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

V Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris d'accident de service) : le CIA sera diminué de la façon suivante :

- Tout congé de maladie ordinaire au-delà de 15 jours sur l'année civile dégrèvera le CIA à raison de 15 € par jour d'arrêt.
- 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, grave maladie, le versement du CIA pourra être suspendu.
- En cas de congé pour accident de service supérieur à 3 mois, le CIA sera divisé de moitié. Pour les accidents de service supérieur à 6 mois, le versement sera suspendu.

CHAPITRE III- DISPOSITIONS DIVERSES

Cette délibération abroge la délibération antérieure susvisée, relative au régime indemnitaire.

CHAPITRE IV- DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 janvier 2021.

Après avoir ouï Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **Décide** d'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.
- **Abroge** la délibération du Conseil Municipal du 26 avril 2014 instituant une Indemnité d'Administration et de Technicité.
- **D'autoriser** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'I.F.S.E et du C.I.A, dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **Dit** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget, aux chapitre et articles prévus à cet effet.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que dessus et ont signé au registre des délibérations les membres présents.