

## LE CENDRE

DEPARTEMENT DU PUY-DE-DOME  
ARRONDISSEMENT DE CLERMONT-FERRAND

### EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Date de la convocation : 19 mars 2019

Date et heure de la séance : 25 mars 2019 à 18h.30

Nombre de conseillers municipaux : 27

Nombre de présents : 21

Absents avec procuration : 4

Absents : 2

**Présents** : M. Nicolas BERNARD - Mmes Josiane BEUREL - Jacqueline BOLIS - MM. Philippe CRESPIE - Pascal DÉCOTTE - Mme Sylvie FABRON - M. Jean-Pierre FASSIER - Mmes Adrienne LIBIOUL - Marie-Christine MACARIO - Christel MARCHENAY - MM. Jean-Marc MIGUET - Jean-Louis MOLAT - M. Sébastien MORIN - Philippe PACHECO - Mme Sylvie PARIS - MM. Bruno PONTRUCHER - Jean-Paul PRESLE - Hervé PRONONCE - Jean-François RAZAVET - Mmes Agnès ROCHE - Karine SOUCHAL.

**Absents avec procuration** : M. Matthias DINIZ procuration à M. Jean-Paul PRESLE - M. Jacques DUBOISSET procuration à Mme Karine SOUCHAL - Mme Martine LEGRAND procuration à Mme Jacqueline BOLIS - Mme Valérie MONTEIRO procuration à Mme Adrienne LIBIOUL.

**Absents** : Mmes Ludivine MEISSONNIER - Nadège PARANT.

**Secrétaire de séance** : Mme Karine SOUCHAL.

**Président de séance** : M. Hervé PRONONCE

**N° 19/03/25/015**

**OBJET : Délibération instituant le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).**

En application du principe de parité énoncé à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le régime indemnitaire des agents publics territoriaux est fixé par l'organe délibérant de la collectivité territoriale, dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'Etat servant de référence législative et réglementaire.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire dans la fonction publique de l'Etat tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ce dispositif concerne désormais l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat et a par conséquent et par analogie vocation à se substituer progressivement et dans des délais raisonnables, au fur et à mesure des publications des arrêtés ministériels d'application, aux régimes indemnitaires jusque-là existants et applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Ce nouvel outil indemnitaire vise en premier lieu à une simplification du paysage indemnitaire constitué jusqu'à présent d'une multitude de primes et indemnités ayant pour effet de complexifier la gestion des situations individuelles et la mise en place d'une politique indemnitaire globale, lisible, concrète et juste.

Outre cet objectif de simplification, le RIFSEEP a pour finalité de prendre en compte de façon objective les fonctions de l'agent, de reconnaître les spécificités de certains postes, mais aussi de valoriser l'expérience et l'engagement professionnels.

La transposition de ce régime indemnitaire constitue désormais une obligation pour la Commune dans la mesure où une majeure partie des primes et indemnités versées jusqu'à présent ont d'ores-et-déjà perdu ou perdront prochainement leur base légale, les textes les régissant étant progressivement abrogés.

Dans ce contexte, il appartient au Conseil Municipal, après avis du Comité Technique, de déterminer en ce qui concerne la commune les plafonds applicables à chacune des parts composant le RIFSEEP et d'en fixer les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

## **I. Composition du R.I.F.S.E.E.P.**

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé de deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce 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,
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

## **II. Agents et cadres d'emplois concernés**

### **1. Agents éligibles au bénéfice du R.I.F.S.E.E.P.**

Dans la limite des textes applicables dans la fonction publique de l'Etat, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est institué au bénéfice des agents :

- **Titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel**, le cas échéant au prorata de leur quotité de travail retenue pour le calcul de leur traitement de base indiciaire.
- **Contractuels de droit public (C.D.I. ou C.D.D.) à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel et affectés sur un emploi permanent.**

- Lorsque l'agent bénéficie d'un Contrat à Durée Déterminée, il doit par ailleurs remplir l'une ou l'autre des conditions suivantes :
  - Etre engagé pour une durée initiale au moins égale à 6 mois
  - Bénéficiaire de contrats successifs (sans interruption) d'une durée cumulée au moins égale à 6 mois. Dans pareille situation, le bénéfice du RIFSEEP est rétroactif et calculé au prorata de chacun des contrats de travail de l'agent.

Sont donc notamment exclus du bénéfice du RIFSEEP les agents :

- Contractuels de droit privé (CUI-CAE, Contrats d'Engagement Educatif, contrats d'apprentissage,...)
- Contractuels de droit public non affectés sur un emploi permanent (Accroissement temporaire d'activité, Accroissement saisonnier,...)
- Contractuels de droit public affectés sur emplois permanents mais dont la durée initiale ou cumulée sans interruption de l'engagement est inférieure à six mois.
- Vacataires

## 2. Cadres d'emplois éligibles au bénéfice du RIFSEEP

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont, en ce qui concerne la Commune, actuellement les suivants :

### Filière administrative :

- Les attachés territoriaux
- Les rédacteurs territoriaux
- Les adjoints administratifs territoriaux

### Filière technique :

- Les agents de maîtrise territoriaux
- Les adjoints techniques territoriaux

### Filière médico-sociale :

- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

### Filière animation :

- Les animateurs territoriaux
- Les adjoints territoriaux d'animation

## 3. Cadres d'emplois exclus du bénéfice du RIFSEEP

Les agents de la filière Sécurité / Police Municipale et notamment en ce qui concerne la commune ceux appartenant au cadre d'emplois des agents de police municipale (catégorie C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP. Ils conservent de fait le bénéfice de leur régime indemnitaire actuel.

Par ailleurs, certains cadres d'emplois restent pour l'heure non éligibles au RIFSEEP, en l'attente de la parution des arrêtés ministériels d'application leur servant de référence ou du réexamen de leur éligibilité au dispositif, prévu au plus tard au 31 décembre 2019. Il s'agit notamment :

- Des techniciens territoriaux (filière technique)
- Des assistants territoriaux d'enseignement artistique (filière culturelle)

Les agents relevant de ces cadres d'emplois conservent provisoirement le bénéfice de leur régime indemnitaire actuel. L'ouverture du bénéfice du RIFSEEP pour les agents relevant de ces cadres d'emplois devra faire l'objet d'une nouvelle délibération du Conseil Municipal, après avis du Comité Technique.

### **III. L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)**

L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) est une indemnité liée **au poste** et à **l'expérience professionnelle de l'agent**.

1. Critères professionnels de cotation des postes retenus par la Commune :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Niveau hiérarchique du poste
  - Nombre de collaborateurs encadrés
  - Niveau de responsabilités lié aux missions
  - Services fonctionnels
  - Transversalité des missions
  - Conduite de projets stratégiques pour la collectivité
  - Conduite de projets
  - Conseil aux élus
  - Organisation du travail des agents, gestion des plannings
  - Préparation et/ou animation de réunions
  - Délégation de signature
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Niveau de diplôme ou de qualification attendu sur le poste
  - Complexité, niveau de technicité du poste
  - Connaissances requises

- Niveau de nécessité d'actualisation des connaissances
  - Degré d'autonomie accordé au poste
  - Habilitation et/ou certification
  - Rareté de l'expertise
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
    - Engagement de la responsabilité financière
    - Engagement de la responsabilité juridique
    - Responsabilité pour la sécurité d'autrui
    - Risque d'agression physique et/ou verbale
    - Typologie des interlocuteurs (Elus ; administrés ; partenaires extérieurs)
    - Risque d'accident ou de blessure
    - Obligation d'assister aux instances
    - Exposition aux risques de contagion
    - Impact direct sur l'image de la collectivité
    - Effort physique
    - Contraintes météorologiques
    - Sujétions horaires non valorisées par ailleurs

## 2. Modulation de l'IFSE en fonction de l'expérience professionnelle

Une modulation liée à l'expérience professionnelle, qui se distingue non seulement de l'ancienneté dans la fonction publique, reconnue par les avancements d'échelon mais aussi de la manière de servir, appréciée dans le cadre du Complément Indemnitaire Annuel (seconde part du RIFSEEP), permet de valoriser la diversité et la richesse du parcours professionnel d'un agent, dès lors qu'il est en lien direct avec les missions inhérentes au poste occupé, mais aussi son niveau de connaissance de l'environnement territorial ou encore son degré de maîtrise et de connaissance du poste à occuper.

Ainsi, l'expérience professionnelle d'un agent pourra représenter une modulation pouvant aller jusqu'à 20% du montant de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées, le tout dans la limite globale des plafonds fixés ci-dessous.

Critères d'appréciation de l'expérience professionnelle retenus :

- Richesse et diversité de l'expérience professionnelle auprès d'employeurs privés ou publics ayant permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité

- Connaissance de l'environnement direct du poste et plus largement de l'environnement territorial
- Niveau de connaissance et de maîtrise du poste : capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience professionnelle.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra, le cas échéant, justifier auprès de l'autorité territoriale par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiches de poste, contrats de travail, certificats de travail...)

### 3. Modulation de l'IFSE du fait de certaines missions spécifiques

Dans le respect des plafonds annuels réglementaires fixés pour chacun des groupes de fonctions, le montant de l'IFSE pourra également être augmenté pour tenir compte de sujétions particulières. Ainsi, dès lors que l'agent assumera les missions spécifiques énumérées ci-dessous, il verra le montant de son IFSE de base augmenter à due concurrence. Ces indemnités additionnelles ne présentant pas de caractère exclusif, elles pourront se cumuler entre elles et ainsi venir compléter l'indemnité de base.

Cette spécificité se matérialisera sur le bulletin de paye via une ou plusieurs lignes spécifiques : « IFSE spécifique ... ».

- Gestion d'une régie d'avances ou de recettes

L'IFSE spécifique Régie se substitue à l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs titulaires d'avances ou de recettes. Son montant est fixé en référence à l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et des régisseurs de recettes. Elle sera versée mensuellement par douzième sans proratisation.

- Missions transversales relatives à la prévention des risques et à la santé au travail

L'IFSE spécifique Prévention sera déterminée par l'autorité territoriale en tenant compte des missions transversales confiées à l'agent et considérées au-delà du métier (fonctions d'assistant de prévention, de conseiller de prévention, de coordonnateur prévention...). Elle sera versée mensuellement par douzième sans proratisation.

Dès que l'exercice des missions spécifiques prendra fin, l'agent perdra automatiquement le bénéfice de son ou ses indemnité(s) spécifique(s) pour retrouver son indemnité de base.

#### 4. Répartition des postes dans les groupes de fonctions

Des groupes de fonctions sont définis pour chacune des catégories hiérarchiques, pour tous les cadres d'emplois figurant au tableau des effectifs de la commune, en prenant en considération les fonctions effectivement exercées. Pour chacun de ces groupes de fonctions est défini un montant annuel maximum de l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (dit montant plafond).

A noter qu'il existe des montants plafonds spécifiques applicables aux agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service : ces derniers sont sans objet pour la commune.

##### A. Cadres d'emplois de catégorie A (non logés) :

<b>Filière administrative : Cadre d'emplois des attachés territoriaux</b> (décret n° 87-1099)		
Groupes de fonctions	Définition des postes (typologie des missions exercées)	Montants maxima annuels de l'IFSE
A 1	Postes de conception et de direction générale	25 500 €
A 2	Postes de conception et de direction d'un service ou d'un pôle	20 400 €

##### B. Cadres d'emplois de catégorie B (non logés) :

<b>Filière administrative : Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux</b> (décret n° 2012-924)		
<b>Filière animation : Cadre d'emplois des animateurs territoriaux</b> (décret n° 2011-558)		
Groupes de fonctions	Définition des postes (typologie des missions exercées)	Montants maxima annuels de l'IFSE
B 1	Postes d'application <b>avec</b> encadrement <b>et</b> technicité particulière	17 480 €
B 2	Postes d'application <b>avec</b> encadrement <b>ou</b> technicité particulière	16 015 €
B 3	Postes d'application <b>sans</b> encadrement <b>ni</b> technicité particulière	14 650 €

C. Cadres d'emplois de catégorie C (non logés) :

<b>Filière administrative : Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux</b> (décret n° 2006-1690)		
<b>Filière animation : Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</b> (décret n° 2006-1693)		
<b>Filière médico-sociale : Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles</b> (décret n° 92-850)		
<b>Filière technique : Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</b> (décret n° 2006-1691)		
<b>Filière technique : Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux</b> (décret n° 88-547)		
Groupes de fonctions	Définition des postes (typologie des missions exercées)	Montants maxima annuels de l'IFSE
C 1	Postes d'exécution <b>avec</b> encadrement <b>et/ou</b> technicité particulière	11 340 €
C 2	Postes d'exécution <b>sans</b> encadrement <b>ni</b> technicité particulière	10 800 €

Les montants maxima ainsi définis s'entendent pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiels ou affectés sur des postes à temps non complet.

5. Réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant de l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas d'évolution substantielle des missions ou en cas de changement de poste ou de fonctions
- En cas de changement de grade suite à une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination après inscription sur liste d'aptitude suite à concours)
- Pour les agents occupant un emploi fonctionnel, à l'issue de la première période de détachement
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de missions ou de poste et au vue de l'expérience professionnelle nouvellement acquise par l'agent dans ses fonctions (approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et territorial, amélioration des savoirs techniques et leur utilisation, formations suivies, renforcement des acquis par la gestion d'un projet,...)



Le principe du réexamen du montant de l'IFSE ainsi défini n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

#### 6. Périodicité et modalités de versement de l'IFSE

L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise intégrant la modulation liée à l'expérience professionnelle de l'agent sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Elle sera proratisée en fonction du temps de travail.

#### 7. Cas de maintien, de réduction ou de suspension de l'I.F.S.E.

Par analogie avec les dispositions prévues pour la fonction publique de l'Etat par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et en l'absence de dispositions réglementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale, il convient de délibérer sur les cas de maintien, de réduction ou de suspension de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. Ainsi, elle sera :

- **Maintenue en intégralité** pendant les congés annuels, les congés de maternité, d'adoption, les congés de paternité et d'accueil de l'enfant.
- **Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement** en cas de congé pour accident de service ou d'accident de trajet imputables, de maladie professionnelle, de temps partiel thérapeutique.
- **Suspendue** en cas de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie. Cependant, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie, rétroactivement au cours d'un congé de maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées alors qu'il était en congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Durant les congés de maladie ordinaire, les agents titulaires et stagiaires, quelle que soit leur ancienneté, ainsi que les agents contractuels de droit public nommés sur emploi permanent et sous réserve de leur éligibilité au dispositif et qu'ils aient des droits à rémunération dans le cadre de leur congé, verront leur Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) :

- **Maintenue en intégralité** lorsqu'ils totalisent en cumulé sur l'année civile un nombre de jours de congés pour maladie ordinaire **compris entre 0 et 15**, hormis pendant le ou les jour(s) de carence applicable(s).
- **Maintenue à hauteur de 50%** dès lors qu'ils totalisent en cumulé sur l'année civile un nombre de jours de congés pour maladie ordinaire **compris entre 16 et 30**, hormis pendant le ou les jour(s) de carence applicable(s).
- **Suspendue à compter du 31<sup>ème</sup> jour** d'absence pour maladie ordinaire.

Dans tous les cas, l'agent bénéficie à nouveau de l'intégralité de son indemnité lorsqu'il reprend ses fonctions.

#### 8. Principe d'exclusivité de l'I.F.S.E.

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) est exclusive de toutes autres primes ou indemnités liées aux fonctions.

En conséquence, l'IFSE ne peut notamment se cumuler avec :

- la prime de fonctions et de résultats (PFR)
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- la prime de service et de rendement (PSR)
- l'indemnité spécifique de service (ISS)
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité de travail normal de nuit, dimanche et jours fériés

L'IFSE peut en revanche notamment être cumulée avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement,...)
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire
- la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)
- les indemnités compensant le dépassement du cycle de travail (IHTS), les astreintes ainsi que le travail supplémentaire de nuit, les dimanches et les jours fériés.
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emplois fonctionnels
- l'indemnité de sécurité (SISIAP)
- la prime de fin d'année instaurée par la commune et non intégrée au RIFSEEP (avantage collectivement acquis avant l'entrée en vigueur de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et maintenu au titre de l'article 111 de cette même loi).

Maintien à titre individuel du montant indemnitaire mensuel antérieur

Par analogie à la Fonction Publique de l'Etat et en application des dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires antérieurs liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé à titre individuel pour l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise.

Le cas échéant, ce maintien à titre individuel se matérialisera sur le bulletin de paye par une ligne spécifique : « IFSE indemnité différentielle ».

En cas d'avancement d'échelon, de grade ou de promotion interne, l'indemnité différentielle demeure acquise dans sa totalité jusqu'à la date du prochain changement de fonctions choisi de l'agent.

#### 9. Sort de l'I.F.S.E. en cas de mobilité

En cas de mobilité choisie, l'agent perçoit l'IFSE correspondant au nouveau poste occupé. En revanche, en cas de mobilité subie, notamment en raison d'un reclassement pour inaptitude physique, ou encore en cas de réorganisation de service à l'initiative de l'autorité territoriale, l'agent peut conserver l'IFSE principale correspondant au poste précédemment occupé.

#### 10. Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) de l'I.F.S.E. fixés par la présente délibération évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

#### 11. Attribution individuelle de l'I.F.S.E.

L'attribution individuelle de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise sera librement décidée par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel** notifié à l'agent, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### IV. Le Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.)

Un Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.) tenant compte de l'**engagement professionnel** et la **manière de servir** de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel, est instauré.

Le versement de ce complément indemnitare annuel est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, sans que son montant puisse dépasser les montants maxima définis ci-dessous.

#### 1. Critères de détermination du montant du Complément Indemnitare (C.I.) :

Le montant du complément indemnitare susceptible d'être versé aux agents sera déterminé chaque année en tenant compte des critères ci-dessous, notamment appréciés lors de l'entretien professionnel annuel :

- Niveau de réalisation des objectifs fixés pour l'année passée
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Sens du service public
- Capacité à travailler en équipe et contribution au collectif de travail

- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Il sera par ailleurs tenu compte le cas échéant des projets exceptionnels et d'envergure menés par l'agent au cours de l'année de référence ainsi que des éventuelles contraintes exceptionnelles de son service d'appartenance (absentéisme de collègues,...).

## 2. Plafonds annuels applicables au Complément Indemnitare (C.I.) :

Vu la détermination des groupes de fonctions relatifs à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, les plafonds annuels du Complément Indemnitare (C.I.) sont fixés comme suit :

### A. Cadres d'emplois de catégorie A :

<b>Filière administrative : Cadre d'emplois des attachés territoriaux</b> (décret n° 87-1099)		
Groupes de fonctions	Définition des postes (typologie des missions exercées)	Montants maxima annuels du C.I.
A 1	Postes de conception et de direction générale	4 500 €
A 2	Postes de conception et de direction d'un service ou d'un pôle	3 600 €

### B. Cadres d'emplois de catégorie B :

<b>Filière administrative : Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux</b> (décret n° 2012-924)		
<b>Filière animation : Cadre d'emplois des animateurs territoriaux</b> (décret n° 2011-558)		
Groupes de fonctions	Définition des postes (typologie des missions exercées)	Montants maxima annuels du C.I.
B 1	Postes d'application <b>avec</b> encadrement <b>et</b> technicité particulière	2 380 €
B 2	Postes d'application <b>avec</b> encadrement <b>ou</b> technicité particulière	2 185 €
B 3	Postes d'application <b>sans</b> encadrement <b>ni</b> technicité particulière	1 995 €

C. Cadres d'emplois de catégorie C :

<b>Filière administrative : Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux</b> (décret n° 2006-1690)		
<b>Filière animation : Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</b> (décret n° 2006-1693)		
<b>Filière médico-sociale : Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles</b> (décret n° 92-850)		
<b>Filière technique : Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</b> (décret n° 2006-1691)		
<b>Filière technique : Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux</b> (décret n° 88-547)		
Groupes de fonctions	Définition des postes (typologie des missions exercées)	Montants maxima annuels du C.I.
C 1	Postes d'exécution <b>avec</b> encadrement <b>et/ou</b> technicité particulière	1 260 €
C 2	Postes d'exécution <b>sans</b> encadrement <b>ni</b> technicité particulière	1 200 €

Les montants maxima annuels ainsi définis s'entendent pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiels ou affectés sur des postes à temps non complet.

3. Périodicité et modalités de versement du Complément Indemnitare (C.I.) :

Le Complément Indemnitare fera l'objet d'un versement annuel, au cours du **1<sup>er</sup> trimestre de l'année N+1**, avec comme base de référence l'année civile **N**.

4. Principe d'exclusivité du C.I.A.

Le Complément Indemnitare Annuel est exclusif de toutes autres primes ou indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

5. Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) du C.I.A. fixés par la présente délibération évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

## 6. Attribution individuelle du C.I.A.

L'attribution individuelle du Complément Indemnitaire sera décidée chaque année par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un **arrêté individuel**. Par définition, ce complément Indemnitaire individuel n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

## V. Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1<sup>er</sup> avril 2019**.  
Les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire des agents de la commune seront modifiées en conséquence.

---

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136 ;  
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;  
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale ;  
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016, modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 modifié, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;  
Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié, **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 la circulaire NOR : RFFF1427139C du 5 décembre 2014 du Ministère de la décentralisation et de la réforme de l'Etat, 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 interministérielle 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale ;  
Vu les délibérations antérieures du Conseil Municipal instaurant le régime indemnitaire des agents de la Commune ;

Le Conseil Municipal est invité à suivre les avis favorables unanimes du Comité Technique de la Commune, dans sa séance du 8 mars 2019 et de la Commission « personnel communal », réunie le 11 mars 2019, à savoir :

- Instaurer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) dans les conditions ci-dessus indiquées
- Prévoir que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixés par les textes de référence et inscrits chaque année au budget de la commune.

**Les propositions du rapporteur, mises aux voix, sont adoptées et converties en délibération.**

**ADOPTE L'UNANIMITE**

**POUR EXTRAIT CONFORME.**

Le Maire,



**Hervé PRONONCE.**

**ACTE EXECUTOIRE**

Publié le 2 avril 2019

Reçu en Préfecture le 2 avril 2019

Le Directeur Général des Services,

  
Jeremy FONTFREYDE.

