

**DELIBERATION**  
**RELATIVE A LA MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE**  
**L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**  
**COMPRENANT L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) ET LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE**  
**ANNUEL (CIA)**  
**ET FIXANT LE SORT DU REGIME INDEMNITAIRE EN CAS D'ABSENCE**

Le conseil communautaire,

Sur rapport de Monsieur le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°                    du                    modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991,

Vu la décision du Conseil Constitutionnel n°2018-727 QPC du 13 juillet 2018 considérant, lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, d'une part, que les collectivités territoriales demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat, et d'autre part qu'elles sont également libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune de ces parts,

Vu la délibération n°041-210-2006 du Conseil communautaire du 20 décembre 2006 portant régime indemnitaire,

Vu la délibération n°041-162-2008 du Conseil communautaire du 16 juin 2008 portant maintien des primes (en cas d'arrêt maladie, longue maladie, congé maternité, longue durée, accident du travail),

Vu la délibération n°041-060-2010 du Conseil communautaire du 29 mars 2010 portant régime indemnitaire « Filière sportive »,

Considérant que le Comité technique doit être consulté sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,

Vu l'avis du Comité Technique en date du .....

Vu le tableau des effectifs,

Le Président expose,

I.            LES PRINCIPES DIRECTEURS

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouveau régime indemnitaire de référence qui remplace progressivement la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction publique d'Etat.

Le RIFSEEP est composé de deux primes :

- 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.

Soucieuse de pouvoir continuer à octroyer un régime indemnitaire à son personnel, la Communauté de Communes du Grand Chambord a engagé avec les communes de Saint-Laurent-Nouan et de Mont-Près-Chambord une réflexion visant à intégrer les évolutions réglementaires applicables dans la Fonction publique d'Etat. En vertu du principe de libre-administration des collectivités territoriales et dans le respect des dispositions de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et du principe de parité avec la Fonction publique d'Etat tel que défini par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, le dispositif retenu s'inspire des principes du RIFSEEP en les adaptant aux besoins de la collectivité.

Les objectifs visés par la collectivité sont les suivants :

- Octroyer le RIFSEEP aux fonctionnaires, titulaires et stagiaires, et aux contractuels de droit public (sauf agents vacataires),
- Prendre en compte la place du poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Permettre de recruter mais également de fidéliser des agents dont la compétence, parfois rare sur le marché du travail, est indispensable à la bonne marche du service public,
- Récompenser l'implication des agents dans la vie de la collectivité et dans le bon fonctionnement des services,
- Susciter l'engagement des agents dans la mise en œuvre des orientations stratégiques de la collectivité,
- Disposer dans le cadre de la démarche de mutualisation, d'une approche partagée avec les communes de Saint-Laurent-Nouan et de Mont-Près-Chambord,
- Garantir à chaque agent lors de la mise en place du RIFSEEP le maintien à minima des montants alloués antérieurement au titre du régime indemnitaire,
- Assurer la soutenabilité financière.

Les moyens pour atteindre ces objectifs :

- Prendre en compte les fonctions exercées, quel que soit le statut des agents,
- Donner aux intitulés de toutes les composantes des deux primes (IFSE et CIA) des intitulés compréhensibles et pédagogiques,
- Établir des règles d'attribution lisibles et transparentes.

Il est entendu que le montant indemnitaire globalement alloué à chaque agent est fixé dans les limites des maxima autorisés par la réglementation. Aussi, il sera fait référence, selon les cadres d'emplois concernés, aux indemnités des fonctionnaires de l'Etat de corps équivalent pour asseoir le versement des primes instaurées.

Dans ces conditions, en application du principe de parité avec la Fonction publique d'Etat, et au regard de la réglementation en vigueur, le RIFSEEP sera versé aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoints administratifs
- Ingénieurs (NR sous réserve de la parution du décret susvisé modifiant le décret 91-875)
- Techniciens (NR sous réserve de la parution du décret susvisé modifiant le décret 91-875)
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques
- Educateurs des APS

Si le RIFSEEP venait à s'appliquer à des cadres d'emplois non listés ci-dessus compte tenu de la parution des arrêtés relatifs aux corps de référence, le régime indemnitaire ainsi fixé par la présente délibération leur serait étendu automatiquement selon leur catégorie hiérarchique et leurs fonctions et en tenant compte du plafond global octroyé aux fonctionnaires de l'Etat du corps de référence.

Les agents relevant des cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP ou exclus à ce jour du RIFSEEP (notamment le cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique et le cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives) demeurent soumis à la délibération n°041-210-2006 du Conseil communautaire du 20 décembre 2006 portant régime indemnitaire. Seul le point IX de la présente délibération, portant sur le sort du régime indemnitaire en cas d'indisponibilité physique, temps partiel thérapeutique et période de préparation au reclassement leur est applicable. La délibération n°041-162-2008 susvisée est donc abrogée. Dans ces conditions, tous les agents bénéficiant d'un régime indemnitaire, qu'ils soient ou non éligibles au RIFSEEP, seront soumis aux mêmes règles relatives à la gestion des absences telles que définies dans la présente délibération.

## II. LES BENEFICIAIRES

Bénéficiaire du RIFSEEP, sous réserve de l'éligibilité du corps de référence à l'Etat et dans les limites fixées par la présente délibération :

- Les fonctionnaires 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, recrutés dans les conditions définies dans la loi du 26 janvier 1984 susvisée et dont le contrat a été établi par référence à un grade ou à un cadre d'emplois.

## III. LES GROUPES DE FONCTIONS

Les groupes de fonctions ont été établis dans le respect tout à la fois de la réglementation qui préconise un nombre limité de groupes de fonctions, mais également de l'adaptation à la réalité des situations au sein des 3 collectivités marquées par la diversité des métiers et des situations.

Chaque emploi est réparti entre les différents groupes de fonctions en tenant compte du critère relatif à l'encadrement, au pilotage, à la coordination ou à la conception.

Le groupe de rattachement sera mentionné sur la fiche de poste.

CATEGORIE A	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Directeur Général des Services
Groupe 2	Directeur Général Adjoint, Directeur (encadrement de plusieurs services)
Groupe 3	Chef de service, Adjoint au DST
Groupe 4	Coordonnateur, responsable d'équipe
Groupe 5	Autres emplois

CATEGORIE B	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Adjoint au DGS
Groupe 2	Chef de service
Groupe 3	Coordonnateur, responsable d'équipe
Groupe 4	Autres emplois

CATEGORIE C	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS
Groupe 1	Chef de service
Groupe 2	Coordonnateur, responsable d'équipe
Groupe 3	Autres emplois

Dans un souci de clarté, les fonctions de chef de service, coordonnateur et responsable d'équipe sont définies comme suit :

- Chef de service : En relation directe avec la Direction Générale, le chef de service exerce toutes les prérogatives de l'encadrement hiérarchique (évaluation des collaborateurs, rédaction des rapports disciplinaires...)
- Responsable d'équipe : Rattaché à un chef de service, le responsable d'équipe n'exerce qu'une partie des prérogatives liées à l'encadrement hiérarchique
- Coordonnateur : Le coordonnateur peut soit assurer l'encadrement technique, sans lien hiérarchique avec les agents encadrés mais avec un lien fonctionnel, soit occuper un poste impliquant l'élaboration et la gestion d'un budget propre à son activité.

## IV. DETERMINATION DU MONTANT DU RIFSEEP ALLOUE A CHAQUE BENEFICIAIRE

Le montant de RIFSEEP alloué à chaque agent, somme du montant de l'IFSE et le cas échéant du montant de CIA : montants définis respectivement en application des dispositions des paragraphes V et VI de la présente délibération, ne pourra en aucun cas dépasser, en vertu du principe de parité, le plafond global octroyé aux fonctionnaires de l'Etat relevant du corps de référence, à savoir notamment compte tenu de la réglementation en vigueur :

CATEGORIE A		MONTANTS ANNUELS MAXIMA DANS LA FPE		
Cadres d'emplois des attachés				
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE	CIA	Plafond global octroyé aux agents de l'Etat
Groupe 1	Directeur Général des Services	36 210 €	6 390€	42 600€
Groupe 2	Directeur Général Adjoint, Directeur (encadrement de plusieurs services)	32 130 €	5 670€	37 800€
Groupe 3	Chef de service, Adjoint au DST	25 500 €	4 500€	30 000€
Groupe 4	Coordonnateur, responsable d'équipe	20 400 €	3 600€	24 000€
Groupe 5	Autres emplois			24 000€

CATEGORIE A		MONTANTS ANNUELS MAXIMA DANS LA FPE		
Cadres d'emplois des ingénieurs				
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE	CIA	Plafond global octroyé aux agents de l'Etat
Groupe 1	Directeur Général des Services	?	?	?
Groupe 2	Directeur Général Adjoint, Directeur (encadrement de plusieurs services)	?	?	?
Groupe 3	Chef de service, Adjoint au DST	?	?	?
Groupe 4	Coordonnateur, responsable d'équipe	?	?	?
Groupe 5	Autres emplois	?		?

CATEGORIE B		MONTANTS ANNUELS MAXIMA DANS LA FPE		
Cadres d'emplois des rédacteurs, des éducateurs des activités physiques et sportives				
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE	CIA	Plafond global octroyé aux agents de l'Etat
Groupe 1	Adjoint au DGS	17 480 €	2 380€	19 860€
Groupe 2	Chef de service	16 015 €	2 185€	18 200€
Groupe 3	Coordonnateur, responsable d'équipe	14 650 €	1 995€	16 645€
Groupe 4	Autres emplois			16 645€

CATEGORIE B		MONTANTS ANNUELS MAXIMA DANS LA FPE		
Cadres d'emplois des techniciens				
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE	CIA	Plafond global octroyé aux agents de l'Etat
Groupe 1	Adjoint au DGS	?	?	?
Groupe 2	Chef de service	?	?	?
Groupe 3	Coordonnateur, responsable d'équipe	?	?	?
Groupe 4	Autres emplois			?

CATEGORIE C		MONTANTS ANNUELS MAXIMA DANS LA FPE		
Cadres d'emplois des adjoints administratifs, des agents de maîtrise, des adjoints techniques				
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE	CIA	Plafond global octroyé aux agents de l'Etat
Groupe 1	Chef de service	11 340 €	1 260€	12 600€
Groupe 2	Coordonnateur, responsable d'équipe	10 800 €	1 200€	12 000€
Groupe 3	Autres emplois			12 000€

V. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)

A. Détermination du montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est déterminé au regard notamment de la fiche de poste par la somme des éléments suivants :

- ✓ « Un socle de base » correspondant au positionnement du poste dans l'organigramme et à la catégorie hiérarchique. Il constitue le minimum d'IFSE versé à chaque agent ;

✓ Et le cas échéant :

- Un montant lié à la technicité, aux sujétions du poste et à l'expertise
  - Un montant lié à la prise en compte des parcours professionnels
- Ces différentes possibilités étant cumulatives.

1. Détermination du « socle de base »

Le socle de base est défini pour chaque catégorie et groupe de fonctions, indépendamment de la filière d'appartenance. Il s'agit du montant minimum de l'IFSE garanti à l'agent lorsqu'il est affecté sur un emploi appartenant au groupe considéré.

**SOCLE DE BASE IFSE**

<b>CATEGORIE A</b>		<b>MONTANTS ANNUELS BRUTS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe 1	Directeur Général des Services	9 600€
Groupe 2	Directeur Général Adjoint, Directeur (encadrement de plusieurs services)	8 400€
Groupe 3	Chef de service, Adjoint au DST	7 200€
Groupe 4	Coordonnateur, responsable d'équipe	6 600€
Groupe 5	Autres emplois	6 000€

<b>CATEGORIE B</b>		<b>MONTANTS ANNUELS BRUTS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe 1	Adjoint au DGS	5 400€
Groupe 2	Chef de service	4 800€
Groupe 3	Coordonnateur, responsable d'équipe	4 200€
Groupe 4	Autres emplois	3 600€

<b>CATEGORIE C</b>		<b>MONTANTS ANNUELS BRUTS</b>
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	
Groupe 1	Chef de service	4 500€
Groupe 2	Coordonnateur, responsable d'équipe	3 500€
Groupe 3	Autres emplois	2 600€

✓ Conditions d'attribution du socle de base IFSE aux agents contractuels

En raison de la nature de l'emploi (permanent ou non permanent) et de la nature du contrat, les modalités de versement du socle de base IFSE aux agents contractuels sont fixées comme suit :

<b>Motif du recrutement</b>	<b>Montant du socle de base IFSE (proratisé le cas échéant afin de tenir compte du temps de travail et du temps de présence de l'agent au cours de l'année civile)</b>
<b>Assurer le remplacement d'un agent momentanément indisponible</b>	Socle de base de la catégorie et du groupe de fonctions correspondant à l'emploi / 2
<b>Accroissement temporaire d'activité</b>	Socle de base de la catégorie et du groupe de fonctions correspondant à l'emploi / 2
<b>Accroissement saisonnier</b>	Socle de base de la catégorie et du groupe de fonctions correspondant à l'emploi = 0
<b>Autres cas prévus par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984</b>	Socle de base de la catégorie et du groupe de fonctions correspondant à l'emploi

## 2. Détermination du montant lié à la technicité, aux sujétions du poste et à l'expertise

La mise en œuvre de ces parts constitue une évolution majeure de la refonte du régime indemnitaire puisqu'elle permet la reconnaissance de spécificités identifiées dans la fiche de poste, justifiées pour certaines par un acte (arrêté, convention) et effectives.

Ainsi, il sera attribué aux agents concernés, par décision de l'autorité territoriale, un montant complémentaire d'IFSE dans les cas suivants :

<b>PARTS COMPLEMENTAIRES D'IFSE LIEES A LA TECHNICITE, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE</b>		
<b>Intitulé de la part</b>	<b>Conditions de versement</b>	<b>Montant annuel brut</b>
Part Régisseur	<p>L'identification est constatée par l'arrêté portant attribution d'une régie. Le montant de la modulation complémentaire d'IFSE susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes titulaires est fixé compte tenu de l'importance des fonds maniés et par référence aux montants fixés par un arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié (sauf arrêté de nomination contraire). Les agents en perçoivent le bénéfice à leur prise de fonctions. Son montant est révisé chaque année selon les montants d'avance ou les montants de recettes encaissés par chaque régie.</p> <p>En cas d'intérim du régisseur titulaire, la personne chargée par arrêté de son remplacement, qu'elle soit mandataire suppléant ou régisseur intérimaire, percevra le montant déterminé pour le titulaire au prorata de la durée de remplacement ; le régisseur titulaire percevant l'autre part proratisée. Cette part est déduite du montant d'IFSE lorsque les agents la percevant quittent leurs fonctions de régisseurs. Le montant du cautionnement imposé à ces agents reste applicable.</p>	
Part Délégation de signature à l'effet de signer tout acte portant sur des engagements financiers et budgétaires	L'identification est constatée par l'arrêté portant délégation de signature pour, notamment, la constatation et la liquidation des dépenses et des recettes	1 200€
Part poste mutualisé avec encadrement de plusieurs services ou encadrement d'au moins deux services mutualisés	Poste identifié dans la convention et/ou dans l'organigramme	1 200€
Part Poste mutualisé Entente avec encadrement	Poste identifié dans la convention	720€
Part Poste mutualisé avec encadrement d'un service	Poste identifié dans la convention créant le service commun ou de mise à disposition de services	360€
Part poste mutualisé sans encadrement	Poste identifié dans la convention créant le service commun ou de mise à disposition de services	240€
Part Responsable Qualité mutualisé	L'identification est constatée par la fiche de poste	1200€
Part Pilote Qualité ou Coordinateur Qualité	L'identification est constatée par la fiche de poste	600€
Part Faible attractivité du poste	Majoration spécifique pour les postes sur lesquels existe une tension de recrutement soit liée à la nature du poste soit liée au territoire. L'objectif est donc soit de fidéliser l'agent en poste soit, dans le cadre d'une offre d'emploi, d'attirer des candidats	Fixé par le Comité RH au regard des difficultés de recrutement ou du turn over observé sur le poste, sans que le montant total du RIFSEEP alloué ne dépasse le montant plafond global afférent au groupe d'accueil tel qu'il figure au point II de la présente délibération

<b>PARTS COMPLEMENTAIRES D'IFSE LIEES AU PARCOURS PROFESSIONNEL</b>		
<b>Intitulé de la part</b>	<b>Conditions de versement</b>	<b>Montant annuel brut</b>
Reconnaissance des compétences acquises au cours de la vie	Prise en compte d'un diplôme spécifique nécessaire à l'exercice du métier : <ul style="list-style-type: none"> <li>- En raison de la réglementation</li> <li>- Ou requis par la collectivité (sauf si le diplôme est requis pour l'accès au grade sur lequel a été créé le poste)</li> </ul>	Fixé par le Comité RH sans que le montant total du RIFSEEP alloué ne dépasse le montant plafond global afférent au groupe d'accueil tel qu'il figure au point II de la présente délibération
	Prise en compte du niveau de rémunération atteint par le candidat retenu dans le cadre d'une mobilité (interne, externe, au sein ou hors fonction publique)	

Ces parts ne sont plus versées en cas de cessation des fonctions y ouvrant droit.

### 3. La périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement hors part IFSE Régisseur qui fera l'objet d'un versement annuel.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la date d'arrivée ou de départ de l'agent en cours de mois.

### 4. L'attribution individuelle du montant de l'IFSE

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté à l'attribution individuelle de la part d'IFSE comprenant le socle indemnitaire et le cas échéant un ou plusieurs compléments :

- Dans la limite des montants ou plafonds fixés par la délibération et en tenant compte du taux d'emploi de l'agent et de la durée d'exercice des fonctions au cours de l'année civile,
- Et sans que le montant total du RIFSEEP attribué à l'agent ne dépasse le plafond global octroyé aux fonctionnaires de l'Etat du corps de référence, tel que défini au point IV de la présente délibération.

Au sein d'un même groupe de fonctions, les agents pourront cependant percevoir un montant d'IFSE distinct les uns des autres, en application de la garantie de reconduction du montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Ces différences de montants de primes s'expliquent par la diversité des parcours de carrière effectués préalablement par les agents.

### 5. La garantie indemnitaire

Lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, le nouveau montant d'IFSE attribué à l'agent peut s'avérer être inférieur au montant global de régime indemnitaire perçu antérieurement. Dans ce cas, il est décidé de garantir aux agents concernés le maintien du montant annuel perçu au titre du précédent régime indemnitaire.

La « Garantie indemnitaire » versée à l'agent correspond au différentiel entre le montant d'IFSE attribué en application des règles exposées ci-dessus et le montant de régime indemnitaire annuel perçu par l'agent. Elle diminuera au fur et à mesure qu'augmentera le montant de l'IFSE de l'agent.

Sont exclues de la « Garantie indemnitaire » toutes les indemnités cumulables avec le RIFSEEP.

### 6. Le réexamen de l'IFSE

Le montant annuel d'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen selon les modalités décrites ci-après :

**SANS CHANGEMENT DE GROUPE DE FONCTIONS**

Réexamen à chaque évolution des missions du poste constatée notamment lors de l'entretien annuel. Ce réexamen ne donnera pas lieu à une réévaluation systématique du montant de l'IFSE. La proposition du N+1 sera analysée par le Comité RH composé de l'autorité territoriale, de la Direction générale et du responsable RH au regard des parts susceptibles d'être attribuées au titre de l'IFSE

**AVEC CHANGEMENT DE GROUPE DE FONCTIONS**

**Lors d'un changement de cadre d'emplois (suite à un concours ou une promotion interne)  
Ou lors d'une mobilité interne**

**Principe**

Le montant d'IFSE est recalculé par référence aux nouvelles fonctions exercées.  
Ce calcul peut aboutir à une variation de l'IFSE à la baisse.

**Choix de la collectivité**

Pour encourager les agents à évoluer dans leur carrière, pour ne pas freiner les mobilités ou s'il s'agit de répondre à un mal-être professionnel dû à une erreur de recrutement ou à un contexte indépendant de l'agent : maintien provisoire de l'IFSE avec prise en compte de la différence au titre de la « Mobilité » dans l'attente de la régularisation suite à une augmentation du traitement

Si la mobilité interne est décidée par la collectivité dans l'intérêt du service en raison du comportement de l'agent (dans le respect des procédures disciplinaires) : non compensation de la variation de l'IFSE

La revalorisation du montant d'IFSE intervient à la date d'effet de l'évènement qui en est à l'origine.

**VI. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)****A. Définition et procédure d'attribution**

Le complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents. Le CIA est facultatif : il n'a pas vocation à bénéficier à l'ensemble des personnels, ni à être attribué de façon égalitaire à l'ensemble des agents, ni à être reconduit chaque année.

**1. Détermination du montant de CIA**

Le montant de CIA de l'agent est déterminé par la somme des éléments suivants qui visent à récompenser l'investissement personnel, la prise d'initiative et l'implication dans les projets collectifs :

<b>PARTS CIA « EXERCICE D'UN INTERIM » (Hors congés annuels)</b>		
<b>Intitulé de la part</b>	<b>Conditions de versement</b>	<b>Montant annuel brut (à proratiser au regard de la durée de l'intérim et du temps de travail)</b>
Part « Exercice de fonctions d'intérim d'un poste de niveau supérieur »	Exercice de toutes les attributions du poste y compris hiérarchiques	Différence entre le socle de base IFSE rattaché au poste de l'agent remplacé et le socle de base IFSE correspondant au poste occupé par l'agent qui assure l'intérim
Part « Pallier l'absence programmée d'un collègue »	Arrêt continu d'au moins un mois et impossibilité de verser à l'agent qui assure l'intérim des IHTS compte tenu de son grade	600€



<b>PART CIA « COS CNAS »</b>	
<b>Conditions de versement</b>	<b>Montant annuel brut</b>
Exercer effectivement les missions	120 €

<b>PART CIA « ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE QUALITE EN TANT QU'AUDITEUR »</b>	
<b>Conditions de versement</b>	<b>Montant annuel brut</b>
Exercer effectivement les missions	240 €

<b>PART CIA « ASSISTANT DE PREVENTION »</b>	
<b>Conditions de versement</b>	<b>Montant annuel brut</b>
Exercer effectivement les missions	240 €

<b>PARTS CIA « EXCEPTIONNELLES »</b>		
<b>Une synthèse sera présentée chaque année au Comité technique, notamment la liste des projets et dossiers transversaux pris en compte au titre des résultats collectifs</b>		
<b>Intitulé de la part</b>	<b>Conditions de versement</b>	<b>Montant annuel brut (à proratiser au regard de la présence de l'agent sur l'année civile et de son temps de travail)</b>
Part « Engagement individuel majeur »	Il s'agit de récompenser un agent dont l'engagement au sein de la collectivité va au-delà de l'investissement attendu sur le poste et sur le grade. Demande du supérieur hiérarchique sur la base d'un rapport adressé au Comité RH composé de l'autorité territoriale, de la Direction générale et du responsable RH	Dans la limite du budget alloué chaque année par l'assemblée délibérante. Cette enveloppe budgétaire sera strictement définie en multipliant un montant moyen par le nombre d'agents. Cela ne signifie pas que les agents percevront individuellement le montant moyen. Le montant maximum pouvant être attribué est également fixé.
Part « Résultats collectifs »	Il s'agit de valoriser les résultats collectifs d'un ou des services. Demande du responsable de service sur la base d'un rapport adressé au Comité RH composé de l'autorité territoriale, de la Direction générale et du responsable RH	

Dans tous les cas, l'attribution d'une part CIA « Exceptionnelle » se fonde sur l'entretien professionnel de l'année considérée. L'encadrant direct indique notamment si l'agent évalué a contribué à ces projets ou missions au-delà de ses objectifs individuels et du cadre habituel de son poste et si, le cas échéant, son engagement et sa manière de servir ont été exceptionnels.

## 2. La périodicité de versement du CIA

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel aux agents bénéficiaires en position d'activité au moment du versement du CIA. Puisque le CIA repose sur l'appréciation de la valeur professionnelle, son versement interviendra à l'issue des entretiens professionnels annuels, soit au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivant l'année évaluée.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la date d'arrivée ou de départ de l'agent au cours de l'année considérée.

## 3. L'attribution individuelle du montant de CIA

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté, à l'attribution individuelle de la part CIA :

- Dans la limite des montants ou plafonds fixés par la délibération en tenant compte du taux d'emploi de l'agent et de la durée d'exercice des fonctions au cours de l'année civile
- Et sans que le montant total du RIFSEEP attribué à l'agent ne dépasse le plafond global octroyé aux fonctionnaires de l'Etat du corps de référence, tel que défini au point IV de la présente délibération.

## VII. LES REGLES DE CUMUL DU RIFSEEP

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 qui peuvent donc continuer d'être versées, parmi lesquelles le dépassement régulier du cycle de travail (IHTS)

Le RIFSEEP est également cumulable avec :

- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales
- Et la nouvelle bonification indiciaire (NBI)

## VIII. LES AGENTS DECHARGES DE SERVICE POUR EXERCER UNE ACTIVITE SYNDICALE

✓ DECHARGE TOTALE OU PARTIELLE POUR UNE QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL AU MOINS EGALE A 70%

Application des dispositions du décret n° 2017-1419 du 28 09 2017

Principe de la conservation du régime indemnitaire sur la base d'un temps plein

✓ DECHARGE PARTIELLE POUR UNE QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL INFERIEURE A 70%

Application de la jurisprudence du Conseil d'Etat : CE 27 juillet 2012 n° 344801

Principe de la conservation du régime indemnitaire sur la base d'un temps plein sans autre précision

En conséquence, l'agent conserve sur la base d'un temps plein le montant d'IFSE attachée aux fonctions exercées précédemment à la décharge d'activité.

S'agissant du CIA :

- Pour les agents en décharge totale : application de l'article 7 du décret n° 2017-1419 du 28 09 2017 : « pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion ».
- Pour les agents en décharge partielle : application des modalités d'attribution définies au VI de la présente délibération.

Dans tous les cas, lorsqu'il est mis fin à la décharge syndicale, l'agent réintégré dans un emploi perçoit les primes et indemnités attachées à cet emploi.

## IX. LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP EN CAS D'ABSENCE

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 susvisée et par référence au 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, le RIFSEEP est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés suivants :

- Congés de maternité, de paternité ou d'adoption sans préjudice de la modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du ou des services. Ainsi, ne sera évalué que les résultats et la manière de servir de l'agent sur les seules périodes travaillées ;
- Congés annuels ;
- Congés de maladie ordinaire
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service

Le versement du RIFSEEP est suspendu pendant les congés suivants :

- Congé de longue maladie (CLM)
- Congé de grave maladie
- Congé de longue durée (CLD)

Cependant, le fonctionnaire bénéficiaire d'un CLM ou d'un CLD, attribué après un congé de maladie ordinaire et rétroagissant à la date où ce congé initial a débuté, garde le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées durant celui-ci.

En outre, afin de favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi et puisqu'aucun texte de nature législative ou réglementaire ne fixe la règle, le RIFSEEP sera versé :

- Durant un congé pour indisponibilité physique fractionné : dans les mêmes proportions que le traitement
- Durant un temps partiel thérapeutique : par référence à un temps complet ;
- Durant une période de préparation au reclassement : dans les mêmes proportions que le traitement.

#### X. Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2020.

A compter de cette date, la délibération n°041-162-2008 du Conseil communautaire du 16 juin 2008 portant maintien des primes (en cas d'arrêt maladie, longue maladie, congé maternité, longue durée, accident du travail) est abrogée.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.