



REPUBLIQUE FRANÇAISE  
DEPARTEMENT DES BOUCHES DU RHONE  
ARRONDISSEMENT D'AIX-EN-PROVENCE

COMMUNE DE GARDANNE

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

**SÉANCE DU 08 DECEMBRE 2025 A 18H30,**

MEMBRES  
EN EXERCICE : **35**

MEMBRES  
PRESENTS : **32**

MEMBRES  
REPRESENTES : **2**

MEMBRE  
ABSENT : **1**

DATE DE LA  
CONVOCATION :  
**02 décembre 2025**

DELIBERATION  
**2025-126**

**OBJET :**

**MISE A JOUR DU REGIME  
INDEMNITAIRE TENANT  
COMPTE DES  
FONCTIONS, DES  
SUJETIONS, DE  
L'EXPERTISE ET DE  
L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL  
(INDEMNITE DE  
FONCTIONS, DE  
SUJETIONS ET  
D'EXPERTISE ET  
COMPLEMENT  
INDEMNITAIRE ANNUEL)**

**Etaient présents :**

Mesdames et Messieurs Hervé GRANIER, Antonio MUJICA, Alain GIUSTI, Arnaud MAZILLE, Pascal NALIN, Valérie SANNA, Jean-François GARCIA, Noura ARAB, Magali SCelles, Sophie CUCCHI-GILAS Adjoints.

Danielle CHABAUD, Gérard GIORDANO, Kuidier DIF, Michel MARASTONI, Corinne D'ONORIO DI MEO, Claude DUPIN, Kamel BELARBI, Valérie FERRARINI, Vincent BOUTEILLE, Sylvia POLLET, Claire CAMPODONICO, Claude JORDA, Paméla PONSART, Jimmy BESSAIH, Samia GAMECHE, Johanne GUIDINI-SOUCHE, Jean-Marc LA PIANA, Marie-Christine RICHARD, Patricia SPREA, Laurent DESHAIES, Bruno PRIOURET et Kafya BENSADI, Conseillers municipaux.

**Etaient représentés par procuration :**

Mesdames et Messieurs :

Sandrine ZUNINO donne procuration à Arnaud MAZILLE

Guy PORCEDO donne procuration à Jean-Marc LA PIANA

**Était absente et non représentée lors de la séance :**

Madame Fouzia BOUKERCHE

**Secrétaire de Séance :**

Vincent BOUTEILLE, Conseiller municipal

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et suivants ;

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

**Vu** le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime 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 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat ;

**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°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

**Vu** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat ;

**Vu** le décret n° 2025-888 du 4 septembre 2025 modifiant certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale ;

**Vu** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs 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 ;

**Vu** l'arrêté du 19 mars 2015 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 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** 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 ;

**Vu** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration 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 ;

**Vu** l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B 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 ;

**Vu** l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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 ;

**Vu** l'arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication 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'État ;

**Vu** l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

**Vu** l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse 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'État ;

**Vu** l'arrêté 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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'État ;

**Vu** l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social 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'État ;

**Vu** l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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'État ;

**Vu** l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1er groupe et du 2e groupe 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'État ;

**Vu** l'arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse 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'État ;

**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'État ;

**Vu** la délibération n°33 du Conseil municipal en date du 26 juin 2017 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;

**Vu** la délibération n°28 du Conseil municipal en date du 25 septembre 2017 modifiant la délibération cadre du 26 juin 2017 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;

**Vu** la délibération n°47 du Conseil municipal en date du 05 avril 2018 modifiant la délibération du 25 septembre 2017 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;

**Vu** la délibération n°23 du Conseil municipal en date du 19 novembre 2018 modifiant la délibération du 05 avril 2018 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;

**Vu** la délibération n°2021-13 du Conseil municipal en date du 15 février 2021 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel – additif ;

**Vu** le tableau des effectifs ;

**Vu** l'avis du Comité Social Territorial en date du 13 novembre 2025 relatif à l'actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour application aux agents de la collectivité ;

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que la commune de Gardanne a instauré progressivement le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) via les délibérations suivantes :

- la délibération n°33 du Conseil municipal en date du 26 juin 2017 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;
- la délibération n°28 du Conseil municipal en date du 25 septembre 2017 modifiant la délibération cadre du 26 juin 2017 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;
- la délibération n°47 du Conseil municipal en date du 05 avril 2018 modifiant la délibération du 25 septembre 2017 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;
- la délibération n°23 du Conseil municipal en date du 19 novembre 2018 modifiant la délibération du 05 avril 2018 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;
- la délibération n°2021-13 du Conseil municipal en date du 15 février 2021 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel - additif.

Après plusieurs années de mise en œuvre de ce dispositif, la commune a engagé une réflexion visant à harmoniser le régime indemnitaire RIFSEEP des agents, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle ;
- valoriser l'implication et le parcours de chaque agent en respectant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans une cohérence collective ;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- corriger les déséquilibres indemnitaires qui sont apparus progressivement ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité;
- fidéliser les agents.

Pour mémoire, le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles légalement cumulables.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose de deux parts distinctes :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (**IFSE**),
- et un complément indemnitaire annuel (**CIA**) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel. Cette indemnité facultative, est destinée à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir.

Il est donc proposé au Conseil municipal de mettre à jour le régime indemnitaire RIFSEEP des agents comme suit :

### **ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES**

L'IFSE est versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et à temps partiel mais également aux agents contractuels de droit public à temps complet, non complet et à temps partiel.

Le CIA est versé :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et à temps partiel disposant d'une ancienneté dans la collectivité de 6 mois minimum sur l'année d'évaluation ;
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, non complet et à temps partiel bénéficiant d'un contrat d'une durée minimale d'un an sur un emploi permanent et disposant d'une ancienneté dans la collectivité de 6 mois minimum de manière continue sur l'année de l'évaluation.

Étant précisé que les vacataires, les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

## **ARTICLE 2 : L'INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)**

Cette indemnité vise à valoriser l'exercice des fonctions, les parcours professionnels et l'expérience des agents. Elle repose d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

L'IFSE est versée mensuellement.

Elle est constituée de 2 parts, cumulables entre elles :

- La part "poste"
- La part "expérience professionnelle"

### **1. La part poste :**

La part liée au poste peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquels les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Chaque cadre d'emplois est ainsi réparti en groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** au regard des sous-critères suivants :
  - Niveau hiérarchique ;
  - Niveau d'encadrement (stratégique, intermédiaire, de proximité, de coordination) ;
  - Nombre de collaborateurs encadrés ;
  - Type de collaborateurs encadrés ;
  - Délégation de signature ;
  - Conseil aux élus ;
  - Préparation et/ou animation de réunion ;
  - Confidentialité ;
  - Niveau de responsabilité lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...).
- **Technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** au regard des sous-critères suivants :
  - Niveau de qualification ;
  - Niveau de diplôme ;
  - Rareté de l'expertise (métier en tension) ;
  - Autonomie ;
  - Connaissance requise pour occuper le poste ;

- Diversité et maîtrise d'un ou plusieurs domaines de compétences ;
  - Pratique et maîtrise d'un outil métier ;
  - Compétences budgétaires et comptables ;
  - Compétences en informatique et bureautique ;
  - Compétences juridiques ;
  - Certification ;
  - Nécessité d'une veille réglementaire et professionnelle.
- **Sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**, au regard des sous-critères suivants :
    - Contact avec publics difficiles ;
    - Itinérance / déplacements ;
    - Horaires décalés ;
    - Contraintes météorologiques ;
    - Obligations d'assister aux instances ;
    - Manutention de charges et manipulation d'outils à risque.

## **2) La part expérience professionnelle**

Il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté (matérialisée par l'avancement d'échelon).

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle en retenant les critères de modulation suivants :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacités à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacités à se former et à mobiliser les acquis de la formation suivie ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

## **3) Les groupes de fonctions :**

Le RIFSEEP repose sur une logique fonctionnelle : chaque poste est positionné dans un groupe de fonctions par cadre d'emplois, auquel un régime indemnitaire est associé.

La répartition des emplois au sein de chaque groupe est indépendante du grade des agents. Toutefois, le poste confié à un agent doit correspondre au grade dont il est titulaire.

Au sein de chaque cadre d'emploi, le poste occupé détermine l'appartenance à un groupe de fonctions, le groupe 1 étant dédié aux fonctions dont le niveau de responsabilité et/ou d'expertise est le plus élevé.

Au sein de la collectivité, le nombre de groupes de fonctions varie de 2 à 4 en fonction des catégories et des filières.

Chaque groupe de fonctions comprend un certain nombre de fonctions-type déterminé comme suit :

**Filière administrative :**

**Catégorie A**

Attachés territoriaux et secrétaire de mairie, *arrêté du 03.06.2015*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES  DIRECTION ET ENCADREMENT STRATÉGIQUE AVEC FORTE EXPERTISE	42 600 €	36 210 €	6 390 €
Groupe 2	FONCTIONS D'ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE ET PILOTAGE DE PROJETS	37 800 €	32 130 €	5 670 €
Groupe 3	CHARGE DE MISSION – FONCTIONS AVEC EXPERTISE TECHNIQUE ET FONCTIONNELLE	30 000 €	25 500 €	4 500 €
Groupe 4	FONCTIONS SUPPORTS ET TECHNIQUES AVANCÉES	24 000 €	20 400 €	3 600 €

## Catégorie B

Rédacteurs territoriaux, *arrêté du 19.03.2015*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	FONCTIONS D'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ ET PILOTAGE OPÉRATIONNEL - DOSSIER TECHNIQUE COMPLEXE	19 860 €	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	FONCTIONS D'ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE, TECHNICITÉ AVANCÉE ET PILOTAGE DE PROJETS	18 200 €	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	FONCTIONS SUPPORTS - EXÉCUTION AVANCÉE ET AUTONOME	16 645 €	14 650 €	1 995 €

## Catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux, *arrêté du 20.05.2014*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	FONCTIONS D'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ ET HAUTE TECHNICITÉ	12 600 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	FONCTIONS AVEC TECHNICITÉ PARTICULIÈRE ET AUTONOMIE	12 000 €	10 800 €	1 200 €
Groupe 3	FONCTION D'EXÉCUTION AVEC TECHNICITÉ	11 450 €	10 300 €	1 150 €
Groupe 4	FONCTION D'EXÉCUTION AGENTS RECRUTES EN REMPLACEMENT DES AGENTS TITULAIRES OU POUR FAIRE FACE A UN BESOIN LIE A UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ	10 900 €	9 800 €	1 100 €

**Filière technique**

**Catégorie A**

Ingénieurs en chef, *arrêté du 14.02.2019*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	DIRECTION ET ENCADREMENT STRATÉGIQUE AVEC FORTE EXPERTISE	67 200 €	57 120 €	10 080 €
Groupe 2	FONCTIONS D'ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE ET PILOTAGE DE PROJETS	58 800 €	49 980 €	8 820 €
Groupe 3	CHARGE DE MISSION – FONCTIONS AVEC EXPERTISE TECHNIQUE ET FONCTIONNELLE	55 200 €	46 920 €	8 280 €
Groupe 4	FONCTIONS SUPPORTS ET TECHNIQUES AVANCÉES	49 800 €	42 330 €	7 470 €

Ingénieurs territoriaux, *arrêté du 05.11.2021*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	DIRECTION ET ENCADREMENT STRATÉGIQUE AVEC FORTE EXPERTISE	55 200 €	46 920 €	8 280 €
Groupe 2	FONCTIONS D'ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE ET PILOTAGE DE PROJETS	47 400 €	40 290 €	7 110 €
Groupe 3	CHARGE DE MISSION – FONCTIONS AVEC EXPERTISE TECHNIQUE ET FONCTIONNELLE	42 350 €	36 000 €	6 350 €
Groupe 4	FONCTIONS SUPPORTS ET TECHNIQUES AVANCÉES	36 950 €	31 450 €	5 500 €

**Catégorie B**

Techniciens territoriaux, *arrêté du 05.11.2021*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	FONCTIONS D'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ ET PILOTAGE OPÉRATIONNEL - DOSSIER TECHNIQUE COMPLEXE	22 340 €	19 660 €	2 680 €
Groupe 2	FONCTIONS D'ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE, TECHNICITÉ AVANCÉE ET PILOTAGE DE PROJETS	21 115 €	18 580 €	2 535 €
Groupe 3	FONCTIONS SUPPORTS - EXÉCUTION AVANCÉE ET AUTONOME	19 885 €	17 500 €	2 385 €

### Catégorie C

Agents de maîtrise territoriaux, *arrêté du 28.04.2015*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	FONCTIONS D'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ ET HAUTE TECHNICITÉ	12 600 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	FONCTIONS AVEC TECHNICITÉ PARTICULIÈRE ET AUTONOMIE	12 000 €	10 800 €	1 200 €
Groupe 3	FONCTION D'EXÉCUTION AVEC TECHNICITÉ	11 450 €	10 300 €	1 150 €
Groupe 4	FONCTION D'EXÉCUTION  AGENTS RECRUTES EN REMPLACEMENT DES AGENTS TITULAIRES OU POUR FAIRE FACE A UN BESOIN LIÉ A UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ	10 900 €	9 800 €	1 100 €

Adjoints techniques territoriaux, *arrêté du 28.04.2015*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	FONCTIONS D'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ ET HAUTE TECHNICITÉ	12 600 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	FONCTIONS AVEC TECHNICITÉ PARTICULIÈRE ET AUTONOMIE	12 000 €	10 800 €	1 200 €
Groupe 3	FONCTION D'EXÉCUTION AVEC TECHNICITÉ	11 450 €	10 300 €	1 150 €
Groupe 4	FONCTION D'EXÉCUTION  AGENTS RECRUTES EN REMPLACEMENT DES AGENTS TITULAIRES OU POUR FAIRE FACE A UN BESOIN LIE A UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ	10 900 €	9 800 €	1 100 €

### Filière animation

#### Catégorie B

Animateurs territoriaux, *arrêté du 19.03.2015*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	FONCTIONS D'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ ET PILOTAGE OPÉRATIONNEL - DOSSIER TECHNIQUE COMPLEXE	19 860 €	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	FONCTIONS D'ENCADREMENT INTERMÉDIAIRE, TECHNICITÉ AVANCÉE ET PILOTAGE DE PROJETS	18 200 €	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	FONCTIONS SUPPORTS - EXÉCUTION AVANCÉE ET AUTONOME	16 645 €	14 650 €	1 995 €

#### Catégorie C

Adjoints territoriaux d'animation, *arrêté du 20.05.2014*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	FONCTIONS D'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ ET HAUTE TECHNICITÉ	12 600 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	FONCTIONS AVEC TECHNICITÉ PARTICULIÈRE ET AUTONOMIE	12 000 €	10 800 €	1 200 €
Groupe 3	FONCTION D'EXÉCUTION AVEC TECHNICITÉ	11 450 €	10 300 €	1 150 €
Groupe 4	FONCTION D'EXÉCUTION  AGENTS RECRUTES EN REMPLACEMENT DES AGENTS TITULAIRES OU POUR FAIRE FACE A UN BESOIN LIE A UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ	10 900 €	9 800 €	1 100 €

### Filière sociale

#### Catégorie A

Conseillers territoriaux socio-éducatifs, *arrêté du 23.12.2019*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	DIRECTEUR D'UNE STRUCTURE, RESPONSABLE D'UN OU PLUSIEURS SERVICES	30 000 €	25 500 €	4 500 €
Groupe 2	ENCADREMENT DE PROXIMITÉ, D'USAGERS, ...	24 000 €	20 400 €	3 600 €

Assistants territoriaux socio-éducatifs, *arrêté du 23.12.2019*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	ENCADREMENT DE PROXIMITÉ, D'USAGERS, ...	22 920 €	19 480 €	3 440 €
Groupe 2	AGENT D'EXÉCUTION	18 000 €	15 300 €	2 700 €

Éducateurs territoriaux de jeunes enfants, *arrêté du 17.12.2018*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	COORDONNE DES ÉQUIPES ET CONTRIBUENT A LA CONCEPTION ET A LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS AU SEIN DE LA STRUCTURE QUI LES EMPLOIE.	15 680 €	14 000 €	1 680 €
Groupe 2	PARTICIPE A LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS AU SEIN DE LA STRUCTURE QUI LES EMPLOIE.	15 120 €	13 500 €	1 620 €
Groupe 3	MÈNE DES ACTIONS QUI CONTRIBUENT A L'ÉVEIL ET AU DÉVELOPPEMENT GLOBAL DES ENFANTS D'AGE PRÉSCOLAIRE.	14 560 €	13 000 €	1 560 €

### Catégorie C

Agents sociaux territoriaux, *arrêté du 20.05.2014*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	TRAVAILLEUR FAMILIAL, ENCADREMENT DE PROXIMITÉ, D'USAGERS, SUJÉTIONS	12 600 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	AGENT D'EXÉCUTION	12 000 €	10 800 €	1 200 €

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, *arrêté du 20.05.2014*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	ENCADREMENT DE PROXIMITÉ, D'USAGERS, ATSEM AYANT DES RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES OU COMPLEXES	12 600 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	AGENT D'EXÉCUTION	12 000 €	10 800 €	1 200 €

**Filière médico-sociale :**

**Catégorie A**

Puéricultrices cadres territoriaux de santé – *arrêté du 23.12.2019*

Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux – *arrêté du 23.12.2019*

Cadres territoriaux de santé paramédicaux – *arrêté du 23.12.2019*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	INFIRMIERS OU TECHNICIENS PARAMEDICAUX RESPONSABLE DE SERVICE AVEC FONCTIONS D'ENCADREMENT OU RESPONSABILITES PARTICULIERES	30 000 €	25 500 €	4 500 €
Groupe 2	INFIRMIERS OU TECHNICIENS PARAMEDICAUX	24 000 €	20 400 €	3 600 €

Puéricultrices territoriales – *arrêté du 23.12.2019*

Infirmier en soins généraux – *arrêté du 23.12.2019*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	RESPONSABLE D'UN SERVICE	22 920 €	19 480 €	3 440 €
Groupe 2	EXPERTISE	18 000 €	15 300 €	2 700 €

Psychologues territoriaux- *arrêté du 08/03/2022*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	RESPONSABLE D'UN SERVICE	30 000 €	25 500€	4 500 €
Groupe 2	EXPERTISE	24 000 €	20 400 €	3 600 €

**Catégorie B**

Infirmier – *arrêté du 31.05.2016*

Techniciens paramédicaux- *arrêté du 31.05.2016*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE, PILOTAGE	10 230 €	9 000 €	1 230 €
Groupe 2	ENCADREMENT DE PROXIMITÉ, EXPERTISE	9 100 €	8 010 €	1 090 €

Auxiliaires de puériculture territoriaux - *arrêté du 31.05.2016*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE, PILOTAGE	10 230 €	9 000 €	1 230 €
Groupe 2	ENCADREMENT DE PROXIMITE, EXPERTISE	9 100 €	8 010 €	1 090 €

### Catégorie C

Auxiliaires de soins territoriaux – *arrêté du 20.05.2014*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES ET COMPLEXES	12 600 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	AGENT D'EXÉCUTION	12 000 €	10 800 €	1 200 €

### Filière culturelle :

#### Catégorie A

Directeur d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, *arrêté du 5.07.2024*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	DIRECTEUR DE PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (MUSIQUE, DANSE ET ART DRAMATIQUE, ARTS PLASTIQUES)	44 731 €	38 021 €	6 710 €
Groupe 2	DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT (MUSIQUE, DANSE ET ART DRAMATIQUE, ARTS PLASTIQUES)	39 691 €	33 737 €	5 954 €
Groupe 3	ADJOINT DU DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT (MUSIQUE, DANSE ET ART DRAMATIQUE, ARTS PLASTIQUES)	31 500 €	26 775 €	4 725 €
Groupe 4	RESPONSABLE DE SERVICE / EXPERTISE / FONCTION DE COORDINATION OU DE PILOTAGE	25 200 €	21 420 €	3 780 €

Conservateur du patrimoine, *arrêté du 07.12.2017*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	DIRECTION DE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS OU STRUCTURES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE,...	55 200 €	46 920 €	8 280 €
Groupe 2	DIRECTION D'ÉTABLISSEMENT OU DE SERVICE DE CONSERVATION DU PATRIMOINE,...	47 400 €	40 290 €	7 110 €
Groupe 3	ADJOINT AU RESPONSABLE DE STRUCTURE, EXPERTISE, FONCTIONS DE COORDINATION OU DE PILOTAGE, CONSEILS OU ÉTUDES A RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES, ...	40 530 €	34 450 €	6 080 €
Groupe 4	RESPONSABLE DE STRUCTURE, EXPERTISE, FONCTIONS DE COORDINATION OU DE PILOTAGE, CONSEILS OU ÉTUDES,...	37 000 €	31 450 €	5 550 €

Conservateur de bibliothèque, *arrêté du 14.05.2018*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT OU STRUCTURES VISANT A ORGANISER, ENRICHIR, ÉVALUER ET EXPLOITER LES COLLECTIONS DE TOUTE NATURE DES BIBLIOTHÈQUES,...	40 000 €	34 000 €	6 000 €
Groupe 2	ADJOINT AU RESPONSABLE D'ÉTABLISSEMENT OU DE STRUCTURE AVEC RESPONSABILITÉ PARTICULIÈRE,...	37 000 €	31 450 €	5 550 €
Groupe 3	ENCADREMENT DE PROXIMITÉ, D'USAGERS ...	35 000 €	29 750 €	5 250 €

Attaché de conservation du patrimoine et bibliothécaires territoriaux, *arrêté du 14.05.2018*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	DIRECTION DE SERVICE DOCUMENTATION OU BIBLIOTHEQUES OU ADJOINT A UN CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES DIRIGEANT UN ETABLISSEMENT,...	35 000 €	29 750 €	5 250 €
Groupe 2	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE DOCUMENTATION OU BIBLIOTHEQUES,....	32 000 €	27 200 €	4 800 €

### Catégorie B

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, arrêté du 14.05.2018

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES ET COMPLEXES	19 000 €	16 720 €	2 280 €
Groupe 2	AGENT D'EXÉCUTION	17 000 €	14 960 €	2 040 €

### Catégorie C

Adjoint du patrimoine, *arrêté du 30.12.2016*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES ET COMPLEXES	12 600 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	AGENT D'EXÉCUTION	12 000 €	10 800 €	1 200 €

## Filière sportive

### Catégorie A

Conseillers des activités physiques et sportives – *arrêté du 5.10.2023*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	RESPONSABLE DE STRUCTURES SPORTIVES  (ENCADREMENT ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PÉDAGOGIQUE DES AGENTS AFFECTES A LA GESTION DU SPORT, CONCEPTION DE PROGRAMMES, CONDUITE ET COORDINATION DES ACTIONS...)	33 882 €	28 800 €	5 082 €
Groupe 2	ADJOINT AU RESPONSABLE DE STRUCTURES SPORTIVES	27 058 €	23 000 €	4 058 €

### Catégorie B

Éducateurs territoriaux des APS – *arrêté du 19.03.2015*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	DIRECTION D'UNE STRUCTURE, RESPONSABLE D'UN OU DE PLUSIEURS SERVICES, ...	19 860 €	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	ADJOINT AU RESPONSABLE DE STRUCTURE, EXPERTISE, FONCTIONS DE COORDINATION OU DE PILOTAGE, CHEF DE BASSIN, ...	18 200 €	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	ENCADREMENT DE PROXIMITÉ, D'USAGERS, .....	16 645 €	14 650 €	1 995 €

### Catégorie C

Opérateurs territoriaux des APS – *arrêté du 20.05.2014*

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel (IFSE + CIA)	IFSE - Montant maximal annuel (agents non logés)	CIA - Montant maximal annuel
Groupe 1	RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES ET COMPLEXES	12 600 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	AGENT D'EXÉCUTION, HORAIRES ATYPIQUES	12 000 €	10 800 €	1 200 €

**L'ensemble des montants indiqués ci-dessus correspondent à des montants bruts pour un temps complet.**

#### **4. Le réexamen de l'IFSE :**

Le montant de l'IFSE d'un agent peut faire l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours) ;
- au moins tous les quatre ans et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Toutefois, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

#### **5. Périodicité de versement :**

Le montant de l'IFSE est établi pour un agent exerçant à temps complet. Il est réduit au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'IFSE sera versée mensuellement.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les critères définis ci-dessus et fera obligatoirement l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

### **ARTICLE 3 : LE CIA, PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR**

Le complément indemnitaire est versé aux agents en fonction de **leur engagement professionnel** et de leur **manière de servir** évalués chaque année après l'entretien professionnel.

Son **instauration est obligatoire, mais son versement reste facultatif**. Dès lors, une enveloppe CIA sera déterminée chaque année, en fonction des possibilités budgétaires, et dans la limite des plafonds réglementaires.

Étant en corrélation étroite avec l'entretien professionnel, le montant CIA perçu par l'agent en cours d'année (année N) correspondra au montant CIA déterminé à l'issue de l'entretien professionnel pour l'année N-1.

La collectivité souhaite attribuer le CIA selon deux parts :

- Une première part dite "part évaluation" ;
- Une deuxième part dite "part bonus".

Ainsi, le montant annuel du CIA voté est composé de la part évaluation et de la part dite "bonus".

### 1. La part évaluation :

Cette part dite "part évaluation" qui détermine la manière de servir, est appréciée lors de l'entretien professionnel annuel par le N+1 sur la base des critères d'évaluations ci-dessous.

Cette part sera déterminée en tenant compte des critères et sous critères suivants :

- **Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :**
  - Ponctualité ;
  - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation ;
  - Esprit d'initiative ;
  - Force de proposition ;
  - Réalisation des objectifs.
- **Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques :**
  - Respect des directives, procédures, règlements intérieurs ;
  - Autonomie ;
  - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service ;
  - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier ;
  - Qualité du travail ;
  - Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- **Qualités relationnelles :**
  - Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public) ;
  - Capacité à travailler en équipe ;
  - Discrétion professionnelle ;
  - Respect de l'organisation collective du travail.
- **Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :**
  - Potentiel d'encadrement ;
  - Capacités d'expertise ;
  - Capacité à se former ;
  - Capacité à transmettre ses compétences et connaissances professionnelles ;

- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

2. **La part dite bonus :**

Cette part dite bonus vient récompenser un investissement ou un engagement particulier au regard des critères ci-dessous :

<b>PART BONUS N-1 dans la limite de 100€</b>	
<b>CRITERES</b>	<b>DEFINITION</b>
<b>Valorisation collective pour charge exceptionnelle de travail</b>	Permet de valoriser un groupe d'agents, une équipe ou un service à l'occasion d'un évènement particulier ayant entraîné une augmentation notable de la charge de travail ou impliquant un investissement exceptionnel pour le collectif de travail concerné.
<b>Exercice de fonctions d'intérim d'un poste de niveau supérieur</b>	Exercice de toutes les attributions du poste y compris hiérarchiques.
<b>Engagement individuel majeur</b>	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 sur l'année portant sur l'évaluation. Notamment le fait de pallier l'absence longue durée d'un.e collègue (hors période de vacances scolaires) ou accepter de nouvelles missions à titre exceptionnel. Versée sur la base d'un rapport du supérieur hiérarchique et ou du CR de l'entretien professionnel.
<b>Missions complémentaires (Formateur interne, ..)</b>	Exercer effectivement les missions. Versée sur la base d'un document officiel.
<b>Transmission des savoirs et des compétences (tuteur de stage [pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois], de parcours PPR [pour les stages d'une durée supérieure à 1 mois])</b>	Mission confiée par le supérieur hiérarchique avec bilan de parcours réalisé par le supérieur hiérarchique sous forme d'un rapport

### 3. Conditions de versement du CIA :

Ce complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel **au mois de mai** ou au plus tard au 31/12 de l'année de versement pour les cas particuliers.

Un agent quittant définitivement ses fonctions pour un départ à la retraite, au cours de l'année N :

- se verra attribuer son CIA de l'année N à proportion de son temps de travail effectif et en fonction de sa manière de servir et des objectifs partiellement remplis et appréciés durant un entretien professionnel à réaliser avant son départ.

Les agents non présents, lors de la campagne d'évaluation en raison de leur absence prolongée (hors congés annuels, RTT et congés exceptionnels) feront l'objet d'une évaluation à leur reprise de fonction. Cette reprise de fonction devant être effective avant le 31/12 de l'année de versement du CIA.

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions d'octroi, les agents éligibles percevront alors leur CIA au plus tard dans les 2 mois qui suivent la date de leur évaluation. Dans le cas contraire, ils ne bénéficieront pas du versement du CIA.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel, à temps non complet ou bien ayant été absent de manière prolongée au cours de l'année évaluée (Cf. paragraphe supra).

L'attribution individuelle sera décidée chaque année par l'autorité territoriale après l'entretien professionnel selon les critères définis ci-dessus et devra faire l'objet d'un arrêté. Les montants CIA ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal décidé par les élus.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

#### 4. Modulation du CIA :

A l'exception des absences pour congés annuels, RTT et congés exceptionnels, toute absence pour maladie impactera le montant du CIA comme suit :

MODULATION EN FONCTION DU NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE HORS CONGES PROTEGES		
OBJET	NOMBRE DE JOURS SUR L'ANNÉE	MODULATION
<b>Absences</b> <b>CMO, CLM, CLD, Congé de grave maladie, congé pour accident de service et de travail, maladie professionnelle, disponibilité pour raison de santé.</b>	< 15 jours	Maintien intégral
	Entre 15 et 30 jours	Réduction de 25 % du montant du CIA obtenu avec les deux parts "évaluation" et "bonus"
	Entre 31 et 60 jours	Réduction de 50% du montant du CIA obtenu avec les deux parts "évaluation" et "bonus"
	Plus de 60 jours	Suppression du CIA
<b>Absence injustifiée</b>	1 jour	Suppression du CIA

Les absences pour congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou pour adoption ne sont pas concernées par cette modulation.

#### ARTICLE 4: MODULATION DU RIFSEEP EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES AGENTS ET AUTRES CONGES

##### a. Congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou congé pour adoption

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption.

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel.

##### b. Congé de longue maladie (CLM) et congé de grave maladie (CGM)

La collectivité s'appuie sur 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 ainsi que sur le décret n°2024-641 du 27 juin 2024.

En cas de CLM ou de CGM, l'IFSE sera modulée de la façon suivante :

- **L'IFSE sera versée à hauteur de 33 % la 1ère année et de 60 % les 2ème et 3ème années ;**

S'agissant du **CIA**, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLM et du CGM sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du **CIA** au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent a été absent plus de 60 jours, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du **CIA**.

c. **Congé de longue durée (CLD)**

**L'IFSE ne sera pas versée** durant le congé de longue durée. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire, placé rétroactivement en congé de longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.

S'agissant du **CIA**, son montant est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLD sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du **CIA** au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent a été absent plus de 60 jours, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du **CIA**.

d. **Congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique (TPT), période préparatoire au reclassement (PPR)**

- **Congé de maladie ordinaire (CMO)**

**L'IFSE suivra le sort du traitement.**

S'agissant du **CIA**, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CMO sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du **CIA** au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent a été absent plus de 60 jours, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du **CIA**.

- **Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**

**L'IFSE suivra le sort du traitement.**

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CITIS sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 de bas de page).

En revanche, si l'agent a été absent plus de 60 jours, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

- **Le temps partiel thérapeutique (TPT)**

**L'IFSE suivra le sort du traitement.**

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé par rapport aux objectifs professionnels nouvellement définis tenant compte de la réduction de la durée hebdomadaire de service, et par rapport à une somme globale elle-même réduite au temps de présence effective.

- **La période de préparatoire au reclassement (PPR)**

**L'IFSE ne sera pas versée.**

S'agissant du CIA, si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, son montant individuel est fixé par rapport à ces objectifs professionnels nouvellement définis et pour le temps de présence effective.

Si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation hors de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, ces périodes ne pourront pas donner lieu au versement du CIA. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera donc appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

Enfin, si le temps de présence effective de l'agent au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie est trop court pour pouvoir apprécier son travail qualitativement, le CIA ne sera pas non plus être versé.

## **LE CONSEIL MUNICIPAL DECIDE**

### **Article 1 :**

De prendre acte de l'abrogation des délibérations suivantes à compter de la prise d'effet de la délibération à intervenir par le Conseil municipal à la date du 04 décembre 2025 :

- délibération n°33 du Conseil municipal en date du 26 juin 2017 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;

- délibération n°28 du Conseil municipal en date du 25 septembre 2017 modifiant la délibération cadre du 26 juin 2017 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;
- délibération n°47 du Conseil municipal en date du 05 avril 2018 modifiant la délibération du 25 septembre 2017 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;
- délibération n°23 du Conseil municipal en date du 19 novembre 2018 modifiant la délibération du 05 avril 2018 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P) ;
- délibération n°2021-13 du Conseil municipal en date du 15 février 2021 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel – additif.

**Article 2 :**

D'instaurer une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) dans les conditions susmentionnées.

**Article 3 :**

D'instaurer un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) dans les conditions susmentionnées.

**Article 4 :**

De dire que les dispositions de la présente délibération entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et que concernant le versement du CIA, celui-ci interviendra pour la première fois en 2026 et sera basé sur la campagne d'évaluation de l'année 2025.

**Article 5 :**

De dire que la présente délibération sera automatiquement mise à jour suivant l'évolution des dispositions législatives, réglementaires.

**Article 6 :**

D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) composé de la part IFSE et de la part CIA et ce, dans le respect des dispositions sus définies.

**Article 7 :**

D'autoriser l'autorité territoriale à moduler l'IFSE et le CIA au vu de l'indisponibilité physique des agents et autres périodes de congés selon les modalités susmentionnées.

**Article 8 :**

De prévoir et d'inscrire au budget des années afférentes les crédits nécessaires au paiement de ces primes.

Adoptée à la **MAJORITE** des suffrages exprimés

23 votes **POUR** (groupe majorité avec procuration S. ZUNINO, et B. PRIOURET)

11 votes **CONTRE** (C. JORDA, P. PONSART, S. GAMECHE, J. GUIDINI-SOUCHE, J. BESSAÏH, J.M. LA PIANA, M.C RICHARD, P. SPREA, L. DESHAÏES et K. BENSADI)

**Maire,  
Hervé GRANIER**



**Secrétaire de séance,  
Vincent BOUTEILLE**

