-212 002158 20200731-2020034-DE
isé certifié Exécutoire
eption par le préfet : 03/08/2020

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE LA CORSE DU SUD
COMMUNE DE PIANOTTOLI-CALDARELLO

N°2020034

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an deux mille vingt, le 31 Juillet à 14 heures 00, le conseil municipal, légalement convoqué le 24 Juillet, s'est réuni en séance publique sous la présidence de M. Charles-Henri BIANCONI.

En exercice : 15 Présents : 13 Votants : 15	Etaient présent : ANTONETTI Jean-Pierre, BARTOLI Jean-Christophe, BERQUEZ Zélia, BIANCONI Charles-Henri, CESARI Mathieu CUCCHI Caroline, GIUDICELLI Paul, POLVERINI Jérôme, QUILICHINI Paul, QUILICHINI Pierre, SAMPIERI Jean-Pierre, SANTARELLI Félix, TOMASI Jean-Vincent. Etaient représentés : MANICCIA Christophe, VAUTRIN Marie-Gabrielle Secrétaire de séance : MARIANI Mélody Le quorum étant réuni. le Conseil municipal peut valablement délibérer.

Objet : **Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).**

VU le Code général des Collectivité 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 la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat ;

VU le décret n°2020-182 du 27 février 2020 portant actualisation du régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale ;

VU l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'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 du RIFSEEP dans la fonction publique d'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 du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat ;

VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris pour l'application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP ;

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU l'avis du Comité Technique du 10 juillet 2020 relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent ;

CONSIDERANT qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Le maire informe l'assemblée que le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions. 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,
- d'un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

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

Les objectifs fixés sont les suivants :

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

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

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

1) Rappel du principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée **au poste de l'agent** et **à son expérience professionnelle**.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2) Les bénéficiaires

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

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

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

3) La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

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

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des ATTACHES		**Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)**		
Groupe de fonctions	Emploi	**Montant annuel d'IFSE retenu par la commune**	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la commune
A1	Secrétaire général de mairie	**12 600 €**	36 210 €	**14 600 €**

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		**Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)**		
Groupe de fonctions	Emplois	**Montant annuel d'IFSE retenu par la commune**	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la commune
C1	Gestionnaire, sujétions, technicité particulière	**6 600 €**	11 340 €	**7 860 €**
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	**6 000 €**	10 800 €	**7 200 €**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		**Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)**		
Groupe de fonctions	Emplois	**Montant annuel d'IFSE retenu par la commune**	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la commune
C1	Technicité particulière, qualifications, conduite d'engins	**5 400 €**	11 340 €	6 660 €
C2	Agents d'exécution	**4 800 €**	10 800 €	6 000 €

4) La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- l'élargissement des compétences,
- l'approfondissement des savoirs,
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste
- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre...),
- les formations suivies (distinction entre celles liées au poste, les formations transversales et les formations de préparation aux concours et examens),
- la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec des élus, ...),
- l'approfondissement des savoirs techniques,
- la réalisation d'un travail exceptionnel.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1) en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
2) en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de nomination suite à la réussite d'un concours,
3) au moins tous les **4 ans**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis au point III de la présente délibération.

5) Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E

Il suivra le sort du traitement en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service et sera suspendu lors d'un congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

Soit : - Absence de 1 à 15 jours par année civile : 100% du RI versé,

- Absence de 16 à 30 jours : 85% de RI versé,
- Absence de 31 à 90 jours : 70 % de RI versé,
- Au- delà de 91 jours : 50 % de RI versé.

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 précise que le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs.

6) Périodicité de versement de l'I.F.S.E

Elle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

CHAPITRE II - DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR.

1) Le principe

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2) Les bénéficiaires

Le C.I.A est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

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

3) III La détermination des montants maxima de C.I.A

Le C.I.A pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

La part du C.I.A correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant IFSE dans la commune.

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des ATTACHES		**Montant maximum annuel CIA (en €)**		
Groupe de fonctions	Emploi	**Montant annuel CIA retenu par la commune**	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la commune
A1	Secrétaire général de mairie	**2 000 €**	6 390 €	**14 600 €**

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		**Montant maximum annuel CIA (en €)**		
Groupe de fonctions	Emplois	**Montant annuel CIA retenu par la commune**	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la commune
C1	Gestionnaire, sujétions, technicité particulière	**1 260 €**	1 260 €	**7 860 €**
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	**1 200 €**	1 200 €	**7 200 €**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour les cadres d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		**Montant maximum annuel de CIA (en €)**		
Groupe de fonctions	Emplois	**Montant annuel CIA retenu par la commune**	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la commune
C1	Technicité particulière, qualifications, conduite d'engins	**1 260 €**	1 260 €	6 660 €
C2	Agents d'exécution	**1 200 €**	1 200 €	6 000 €

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

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

4) La périodicité de versement du C.I.A

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

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

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

5) Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A

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

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

- Tout congé de maladie ordinaire au-delà de 15 jours sur l'année civile dégrèvera le CIA à raison de 15€ par jour d'arrêt,
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement,
- En cas de congé de longue maladie, longue durée, grave maladie, le versement du CIA pourra être suspendu,
- En cas de congé pour accident de service supérieur à 3 mois, le CIA sera divisé de moitié. Pour les accidents de service supérieur à 6 mois, le versement sera suspendu.

CHAPITRE III- DISPOSITIONS DIVERSES

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

CHAPITRE IV- DATE D'EFFET

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

DECIDE

Article 1er :

D'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.

Article 2 :

D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'I.F.S.E et du C.I.A, dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3 :

Le régime indemnitaire actuellement appliqué dans la commune est abrogé.

Article 4 :

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 012 et article 64111.

Après en avoir délibéré,

Voix POUR :	15
Voix CONTRE :	-
ABSTENTION :	-
NON PARTICIPATION :	-

Affichée et transmise en Préfecture le : 03/08/2020	Fait et délibéré à Pianottoli-Caldarello, le 31 Juillet 2020, Ont signé au registre tous les membres présents. Pour extrait conforme, le Maire, Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Préfecture le 03/08/2020 MAIRIE DE PIANOTTOLI-CALDARELLO Corse du Sud Le Maire, Charles-Henri BIANCONI

Tableau des cadres d'emplois et groupes de fonctions

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions	IFSE Montant annuel Max (non logé)	CIA Montant annuel max	TOTAL RIFSEEP
ATTACHES TERRITORIAUX (CAT A)	G1	Secrétaire général de mairie	12 600 €	2 000 €	14 600 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS (CAT C)	G1	Secrétariat de mairie, gestionnaire, technicité particulière	6 600 €	1 260 €	7 860 €
	G2	Agent d'exécution, agent d'accueil	6 000 €	1 200 €	7 200 €
ADJOINTS TECHNIQUES (CAT C)	G1	Technicité particulière, qualifications, conduite d'engins	5 400 €	1 260 €	6 660 €
	G2	Agent d'exécution	4 800 €	1 200 €	6 000 €