

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

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

L'an deux mille vingt-six, le 31 juillet, à 18h00, le Conseil Municipal, légalement convoqué le 24 juillet, s'est réuni en séance publique sous la présidence de M. Paul QUILICHINI.

En exercice : 15	Etaient présents : ANTONETTI Jean-Pierre, BAGGIONI Lionnel, BARTOLI Catherine, CASTELLANI Jacqueline, GIUDICELLI Paul, GIUSEPPI Eugénie, LESAGE Anne-Lise, MANICCIA Christophe, QUILICHINI Paul et SAMPIERI Jean-Pierre
Présents : 10	Etaient absents : WIRTZ Sylvie
Votants : 14	Etaient représentés : CESARI Jacques, CHIESI Jean-Luc, LOTTIN Elodie et QUILICHINI Céline
	Secrétaire de séance : GIUSEPPI Eugénie
	Le quorum étant réuni, le Conseil Municipal peut valablement délibérer.

Objet : Modification de la délibération instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Maire rapporte au Conseil Municipal,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses article L. 712-1, L. 714-4 et suivants ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'État ;

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° 2020-182 du 27 février 2020 (JORF du 29 février) relatif au 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'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État ;

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État ;

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des attachés d'administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

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 dans la fonction publique d'État ;

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État ;

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'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté modifié du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État transposable aux agents sociaux territoriaux de la filière sanitaire et sociale ;

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 22 juin 2026 relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent ;

Abroge les délibérations n° 2020034, n° 2020065 et n° 2021077 ;

1 – MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

I. Rappel du principe

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

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

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

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

II. Les bénéficiaires

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

- 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.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

III. La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

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

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 du 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.

Groupes de fonctions et montants plafonds selon les cadres d'emplois

CATÉGORIE A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATTACHÉS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité
Groupe 1	Direction d'une collectivité / secrétariat général de mairie	13 350 €	36 210 €	15 850 €

CATÉGORIE B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS, ANIMATEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité
Groupe 1	Direction d'une structure/responsable d'un ou plusieurs services/secrétaire général de mairie	9 500 €	17 480 €	11 200 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure/expertise/fonction de coordination ou de pilotage	9 200 €	16 015 €	10 800 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, d'usagers/assistant de direction	9 000 €	14 650 €	10 400 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des TECHNICIENS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité
Groupe 1	Chef d'équipe Direction des travaux	8 400 €	19 660 €	10 100 €
Groupe 2	Etude et conception travaux Surveillance des travaux Contrôle des factures	7 800 €	18 580 €	9 400 €
Groupe 3	Agent d'exécution	7 200 €	17 500€	8 600 €

CATEGORIE C

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'utilisateurs/assistant direction/sujétions/qualifications	8 400 €	11 340 €	9 660 €
Groupe 2	Exécution	6000 €	10 800 €	7 200 €

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'utilisateurs/assistant direction/sujétions/qualifications/pénibilité	5 400 €	11 340 €	6 660 €
Groupe 2	Exécution	4 800 €	10 800 €	6 000 €

Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des AGENTS SPÉCIALITES DES ECOLES MATERNELLES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité
Groupe 1	Encadrement de proximité et de d'usagers/assistant direction/sujétions/qualifications	5400 €	11 340 €	6 660 €
Groupe 2	Exécution	4800 €	10 800 €	6 000 €

IV. La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE

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

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

Critères de classement des postes dans les groupes de fonctions (IFSE)

Critères professionnels	Définition	Indicateurs d'appréciation
Critère n°1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou encore de conduite de projets.	Responsabilité d'encadrement direct Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination Responsabilité de projet ou d'opération Responsabilité de formation d'autrui Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur des dossiers suivis) Influence du poste sur les résultats du service (primordiale, partagée ou contributive)
Critère n°2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les connaissances, qualifications, formations suivies, expériences professionnelles et savoir-faire mobilisés dans l'exercice des fonctions sont pris en compte.	Niveau de connaissances requis (élémentaire à expertise) Complexité des missions Niveau de qualification requis Temps d'adaptation nécessaire au poste Difficulté des tâches confiées Degré d'autonomie Capacité d'initiative Diversité des missions et dossiers traités Influence et capacité de mobilisation d'autrui

		Diversité des domaines de compétences mobilisés
Critère n°3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Il s'agit des contraintes particulières liées au poste, à l'environnement de travail et aux responsabilités assumées dans l'exercice des fonctions.	Vigilance requise Risques d'accident ou de maladie professionnelle Responsabilité matérielle Valeur du matériel utilisé Responsabilité pour la sécurité d'autrui Valeur des dommages potentiels Responsabilité financière Effort physique Tension mentale ou nerveuse Confidentialité Relations internes et externes Facteurs de perturbation ou contraintes particulières

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 la nomination suite à la réussite d'un concours ;
3. **au moins tous les 4 ans (maximum)**, 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.

V. Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

En cas de congé de maladie ordinaire : l'IFSE suivra le sort du traitement.

Le versement de l'IFSE sera suspendu dans les situations suivantes :

- congé Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) ;
- congé de Longue Maladie (CLM) ;
- congé de Longue Durée (CLD).

Pendant les congés pour maladie professionnelle, pour maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou pour adoption et les congés annuels, cette indemnité sera maintenue intégralement.

VI. Périodicité de versement de l'IFSE :

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.

2 – DÉTERMINATION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE LIÉ À L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIÈRE DE SERVIR

I. Le principe

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

II. Les bénéficiaires

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'État 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.

Il n'a pas vocation à être modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent mais en fonction des critères exposés dans la délibération, à savoir l'engagement professionnel et la manière de servir ainsi que les résultats professionnels obtenus par exemple.

Cette prime est destinée à être versée aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence afin de permettre à l'autorité hiérarchique de l'agent d'apprécier son engagement et sa manière de servir.

III. La détermination des montants maxima de CIA

Le CIA 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 ;
- l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions ;
- le sens du service public ;
- la capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail.

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

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

CATEGORIE A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATTACHÉS	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)		
	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	2500 €	6390 €	15 100 €

CATEGORIE B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des RÉDACTEURS, ANIMATEURS	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)		
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	1700 €	2 380 €	11 200 €
Groupe 2	1600 €	2 185 €	10 800 €
Groupe 3	1400 €	1 995 €	10 400 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des TECHNICIENS	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)		
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	1700 €	2 680 €	10 100 €
Groupe 2	1600 €	2 535 €	9 400 €
Groupe 3	1400 €	2 385 €	8 600 €

CATEGORIE C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS			
Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)			
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	1260 €	1 260 €	9 660 €
Groupe 2	1 200 €	1 200 €	6 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES			
Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)			
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	1260 €	1 260 €	6 660 €
Groupe 2	1 200 €	1 200 €	6 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des AGENTS SPÉCIALITES DES ECOLES MATERNELLES			
Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)			
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant en euros	Montants maxima annuels du CIA en euros (plafonds)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité en euros
Groupe 1	1 260 €	1 260 €	6 660 €
Groupe 2	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.

IV. La périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

V. Les modalités de maintien ou de suppression du CIA

En cas d'absence de résultats ou de résultats insuffisants en raison d'une situation plus ou moins longue d'indisponibilité physique de l'agent, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de suspendre ou de moduler le montant du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Cette modulation est appréciée au regard de la durée de présence effective de l'agent au cours de la période de référence ainsi que de la possibilité d'évaluer son engagement professionnel, sa manière de servir et les résultats obtenus.

3 – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} septembre 2026.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DÉCIDE

ARTICLE 1 : 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'IFSE et du CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus.

ARTICLE 3 : De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

Voix POUR	14
Voix CONTRE	
ABSTENTION	
NON-PARTICIPATION	

Affichée et transmise en Préfecture le : 03/08/2026	Fait et délibéré à Pianottoli-Caldarello, le 31 juillet 2026, Ont signé au registre tous les membres présents. Pour extrait conforme, le Maire, Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Préfecture le 03/08/2026 Le Maire Paul QUILICHINI 
---	---