

N° 2024-081

**MISE EN PLACE DU RIFSEEP : MODIFICATION DES CRITERES D'ATTRIBUTION DU CIA**

L'an deux mil vingt-quatre le 04 septembre, le Conseil Communautaire dûment convoqué le 28 août, s'est réuni à Aime-La-Plagne, sous la Présidence de Lucien SPIGARELLI, Président.

Michel GOSTOLI est désigné secrétaire de séance.

Présents :

Mmes CHAMOUSSIN Bernadette, GIROD-GEDDA Isabelle, MAIRONI-GONTHIER Corine, MARTINOD Marie, VILLIEN Michelle  
MM. SPIGARELLI Lucien, BOCH Jean-Luc, BOUTY Georges, BROCHE Richard, DUC Jacques, DUCOGNON Guy, FAVRE Didier, GOSTOLI Michel, MARCHAND-MAILLET Thierry, PELLICIER André, SILVESTRE Jean-Louis, M. TRAISSARD Robert, VIBERT Christian

Absents excusés :

Mmes ASTIER Fabienne (donne pouvoir à M. Michel GOSTOLI), BERARD Patricia (donne pouvoir à Mme Michelle VILLIEN), DUCHOSAL Sylviane (donne pouvoir à M. Lucien SPIGARELLI), PAVIET Rose (donne pouvoir à Mme Bernadette CHAMOUSSIN)  
M. HANRARD Bernard (donne pouvoir à M. Christian VIBERT)

Absents :

Mmes FAGGIANELLI Evelyne, FAVRE Maryse, LIMONTA VERTHIER Muriel  
M. VILLIBORD Guillaume.

Le Président rappelle au Conseil Communautaire qu'il a, par délibération du 15 mars 2023, défini les modalités de mise en œuvre du CIA et arrêté les critères d'attribution comme suit :  
« Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères figurant sur la fiche d'évaluation. »

Pour mémoire, les critères figurant sur la fiche de poste sont les suivants :

- Compétences techniques et professionnelles
- Efficacité dans l'emploi et manière de servir
- Appréciation des qualités relationnelles de l'agent
- Appréciation des qualités d'encadrement ou d'exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

La circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 précise que généralement sont appréciés :

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

Le Président propose donc de revoir les critères d'attribution selon les valeurs que la COVA juge primordiales pour assurer un fonctionnement efficient des services et ce dans l'objectif d'assurer un service public optimum. Il présente la nouvelle grille avec les critères proposés.

Il explique qu'il envisage également de créer un nouveau critère d'évaluation qui permettra de récompenser les agents ayant dû faire face à une situation particulière ou à une charge de travail exceptionnelle.

Pour mémoire, le montant maximum du CIA arrêté par délibération est de 600 €. Ce montant pourrait ainsi être réparti à 70 % pour les critères généraux et à 30 % pour le critère lié à une situation particulière.

Il présente la nouvelle grille d'évaluation relative aux critères d'attribution du C.I.A. tenant compte de ces modifications et sollicite l'avis du Conseil.

Ceci exposé,

Le Conseil Communautaire,

Après avoir délibéré,

- nombre de votants : 23
- nombre d'abstentions : 0
- nombre de suffrages exprimés : 23
- nombre de votes « pour » : 23
- nombre de votes « contre » : 0

Vu le Code général des Collectivités territoriales,

Vu le Code général de la Fonction Publique territoriale,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 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 dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n°2015-661 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu 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,

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,

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,

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,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

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

Vu les délibérations prises par le Conseil Communautaire depuis le 24 juin 2004 relatives à l'instauration du régime indemnitaire,

Vu les délibérations n° 2016-184, 2017-103, 2018-029, 2018-118, 2019-055 et 2019-155 relatives à l'instauration du RIFSEEP,

Vu l'avis favorable du Conseil Social Territorial en date du 4/09/2024,

Vu le décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, désormais intégrer dans les cadres d'emplois de catégorie B,

Vu la décision du Conseil Communautaire de modifier les critères d'attribution du C.I.A.,

Le Président rappelle que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité posé par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, aux termes duquel les régimes indemnitaires sont fixés « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ».

Il indique que le RIFSEEP a pour objectif, à terme, de supprimer toutes les primes existantes et de créer une « prime unique » s'appliquant à tous les fonctionnaires en fonction de critères définis par l'assemblée délibérante.

Le Président ajoute que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux des indemnités applicables à ses agents et qu'il y a donc lieu d'appliquer le RIFSEEP qui a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles.

Il précise que le RIFSEEP se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Il indique qu'en revanche, il est cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnité pour travail normal de nuit, indemnité pour travail de jour férié, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité d'astreinte...).

Le Président précise que ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est composé de deux parties :

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

Le Président rappelle au Conseil Communautaire qu'il a, par délibération du 14 décembre 2016, mis en place le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) pour la part IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) puis a par délibération du 10 avril 2019 instauré la 2<sup>ème</sup> part du RIFSEEP : le CIA (Complément indemnitaire annuel).

Cependant le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permet l'actualisation des tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois territoriaux et permet le régime indemnitaire basé sur 2 parts à l'ensemble des cadres d'emplois, à l'exception des assistants d'enseignement artistique. En effet, l'annexe 1 du décret rappelle les « corps réels » de l'Etat auxquels devront se référer les cadres d'emploi de la territorial et l'annexe 2 détaille les « corps provisoires » affectés à chaque cadre d'emploi.

Le Président propose donc de modifier la délibération relative à l'instauration du RIFSEEP et afin d'intégrer les cadres d'emplois qui ne pouvaient pas en bénéficier jusqu'à présent.

Le Président propose ainsi à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution.

### **Article 1 - Bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés ci-dessous, qu'ils soient stagiaires, titulaires ou contractuel de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, dès leur prise de fonction.

Les cadres d'emploi concernés sont les suivants :

- Filière administrative : Attachés territoriaux, Rédacteurs territoriaux, Adjoints administratifs territoriaux.
- Filière technique : Agents de maîtrise territoriaux, Adjoints techniques territoriaux, Ingénieurs territoriaux, Techniciens territoriaux.
- Filière culturelle : Assistants de conservation du patrimoine.
- Filière sociale : Agents sociaux territoriaux, Educateurs territoriaux de jeunes Enfants
- Filière médico-sociale : Infirmières en soins généraux, auxiliaires de puériculture

Les cadres d'emplois d'assistants d'enseignement artistique ne sont, à ce jour, pas éligibles au RIFSEEP.

## I) Instauration de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

### **Article 2 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions. Le Président propose de répartir les emplois selon les critères suivants :

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

Le Président propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et les montants maximum annuels correspondants comme suit :

<b>Détermination de l'IFSE par cadre d'emplois</b>		
Groupes	Emplois concernés	Montants annuels maximum de l'IFSE
<b>Attachés</b>		
Groupe 1	Directeur des Services – Directeurs de pôle	36.210 €
Groupe 2	Responsables de service – Chefs d'établissement	32.130 €
Groupe 3	Autres	25.500 €

Groupes	Emplois concernés	Montants annuels maximum de l'IFSE
<b>Ingénieurs</b>		
Groupe 1	Directeur des Services	36.210 €
Groupe 2	Responsables de service – Chefs d'établissement	32.130 €
Groupe 3	Autres	25.500 €

<b>Techniciens</b>		
Groupe 1	Responsable de service avec encadrement	17.480 €
Groupe 2	Responsable de service sans encadrement, chargé de mission	16.015 €

<b>E.J.E.</b>		
Groupe 1	Encadrants	14.000 €
Groupe 2	Non encadrant	13.500 €

<b>Infirmiers en soins généraux</b>		
Groupe 1	Responsable de service avec encadrement	19.480 €
Groupe 2	Autres	15.300 €

<b>Auxiliaires de puériculture</b>		
Groupe 1	Auxiliaires de puériculture avec responsabilité ou sujétions particulières	11.340 €
Groupe 2	Autres auxiliaires	10.800 €

<b>Rédacteurs</b>		
Groupe 1	Chefs de service ou d'établissement	17.480 €
Groupe 2	Autres	16.015 €
<b>Assistant de conservation du patrimoine</b>		
Groupe 1	Chefs de service ou d'établissement	16.720 €
Groupe 2	Autres	14.960 €
<b>Agents sociaux / Agents de maîtrise / Adjointes techniques / Adjointes administratifs / Adjointes techniques du patrimoine</b>		
Groupe 1	Encadrants	12.000 €
Groupe 2	Non encadrants	10.800 €

Les montants de référence 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 ou occupant un emploi à temps non complet.

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

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

### **Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE fait 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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- en dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- expérience dans d'autres domaines,
- connaissance de l'environnement de travail,
- capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

### **Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE**

L'IFSE est versée pour partie mensuellement par 1/12<sup>ème</sup> et le solde au mois de novembre. Les montants individuels relatifs aux deux parties seront déterminés par arrêtés de l'autorité territoriale.

### **Article 5 – Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE**

En cas de congé de maladie ordinaire, une retenue est opérée par l'application de la règle du 1/30<sup>ème</sup> après un délai de carence de 30 jours sur l'année de référence.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et de grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

L'IFSE est maintenue :

- pendant les congés pour maternité, paternité, d'accueil de l'enfant et pour adoption,
- pendant les absences liées à une décharge de service pour mandat syndical, un congé de formation, des congés annuels, une autorisation d'absence exceptionnelle, une sanction disciplinaire,
- en cas d'accident de service ou maladie professionnelle.

L'IFSE est versée au prorata de la durée de service effective en cas de mise à temps partiel thérapeutique y compris lorsque le temps partiel thérapeutique est préconisé après un accident de service.

L'IFSE est supprimée en cas de suspension ou de grève.

## **II. Instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

### **Article 6 – Principe**

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte **des critères et des modalités de calcul figurant dans la fiche d'évaluation jointe à la présente délibération.**

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement du CIA, les plafonds annuels sont fixés par cadre d'emplois comme suit :

Détermination du CIA par cadre d'emplois		
Groupes	Emplois concernés	Montants annuels maximum du CIA
<b>Catégorie A : Attachés/Ingénieurs/Infirmiers en soins généraux/EJE</b>		
Groupe 1	Directeur des services / Directeurs de pôle	600

Groupe 2	Responsable de service / Chefs d'établissement	
Groupe 3	Autres	
<b>Catégorie B : Rédacteurs/Assistant de conservation du patrimoine/Techniciens/Auxiliaires de puériculture</b>		
Groupe 1	Chefs de service ou d'établissement	600
Groupe 2	Autres	
<b>Catégorie C : Agents sociaux/ Agents de Maîtrise/Adjointes techniques/Adjointes administratifs / Adjointes techniques du patrimoine</b>		
Groupe 1	Encadrants	600
Groupe 2	Non encadrants	

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.  
L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA.

**Article 7 – Périodicité de versement du CIA**

Le CIA est versé annuellement, en Février.

**Article 8 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA**

Sauf si l'agent est absent toute l'année, les absences liées à des congés pour indisponibilité physique, n'auront aucune incidence sur le versement du CIA.

**II) Clauses générales**

**Article 9 – Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Article 10 – Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

**Article 11 – Abrogation des délibérations antérieures**

Toutes dispositions antérieures portant sur l'instauration du RIFSEEP sont abrogées par la présente délibération.

INSTAURE l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

DIT que les crédits nécessaires au versement de l'IFSE et du CIA tels que présentés seront calculés dans la limite fixés par les textes et inscrits chaque année au budget.

DIT que la présente délibération annule et remplace toutes les délibérations prises au préalable.

FAIT ET DELIBERE LE 04 SEPTEMBRE 2024

Ont signé au registre tous les membres présents.

Le Président,  
Lucien SPIGARELLI

**LES VERSANTS D'AIME**  
COMMUNAUTE DE COMMUNES  
1002, AVENUE DE TARENTOISE  
BP 60 - 73212 AIME-LA-PLAGNE CEDEX