

**République Française**  
**Liberté – Egalité – Fraternité**

**COMMUNE DE CAURO**

**CONSEIL MUNICIPAL DU 9 DECEMBRE 2024 A 18H30**

**Nombre de membres en exercice : 14**

Présents : 9

Absents : 5

dont représentés : 3

L'an deux mil vingt-quatre, le neuf décembre à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de la Commune de Cauro étant assemblé en session ordinaire, au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de M. Pascal LECCIA.

**Suffrages exprimés : 12**

Pour : 12

Contre : 0

Abstentions : 0

**Présents :**

Pascal LECCIA, Paul BERNARDI, Marina EVANGELISTI, Camille ROSSI, Hélène AUBRY, Antoine ANTONA, Simon FIDELI, Marie-Françoise MASSEI, Patrick RINIERI

**Date de la convocation :**

2 décembre 2024

**Absents :**

Lucette AMARO-CAPITAO (procuration à Paul BERNARDI), Barbara CASINI, Elodie MARSILJ-PELLICCIA, Fabienne PERALDI (procuration à Marie-Françoise MASSEI), Raphaël PIERRE-BIANCHETTI (procuration à Pascal LECCIA)

**Délibération affichée en mairie**

le : 11 décembre 2024

**Secrétaire de séance :** Paul BERNARDI

**Télétransmission au contrôle de**

**légalité le :** 11 décembre 2024

**Accusé réception reçu**

le :

**Délibération n°007-011-2024 : Modification du RIFSEEP**  
***(annule et remplace les délibérations précédentes)***

Par délibération n°004-003-2024 du 21 juin dernier, le Conseil Municipal a validé la modification du RIFSEEP, en particulier l'intégration d'un nouveau cadre d'emplois.

Cette délibération a cependant fait l'objet d'observations de la part du contrôle de légalité. Il convient donc de la reprendre en y apportant les précisions demandées.

Le Maire rappelle que cette dernière vient en remplacement de l'ensemble des actes pris jusqu'ici dans le cadre du RIFSEEP.

**COMMUNE DE CAURO**

- ✓ Vu le Code Général de la Fonction Publique
- ✓ 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 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 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 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 le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale
- ✓ Vu la circulaire NOR RDFS1427139C du Ministère de la Décentralisation et de la fonction publique et du Secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014
- ✓ 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 aux 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 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'Etat
- ✓ Vu la délibération n°005-003-2020 du 26 juin 2020 portant mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
- ✓ Vu la délibération n°011-003-2020 portant modification du RIFSEEP pour prise en compte de la création de poste
- ✓ Vu la délibération n°006-006-2021 du 10 novembre 2021 portant modification du RIFSEEP pour prise en compte de la création de postes
- ✓ Vu la délibération n°003-003-2023 du 31 mai 2023 portant modification du RIFSEEP
- ✓ Vu la délibération n°004-003-2024 du 21 juin 2024 portant modification du RIFSEEP

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

Il se compose en deux parties :

**1. L'indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise (IFSE) :**

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Elle est versée mensuellement.

Sa constitution a été évaluée selon 12 critères :

- 4 critères valorisent les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- 4 critères valorisent la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- 3 critères valorisent les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
- 1 critère valorise l'expertise acquise

Ces douze critères sont notés chacun sur 5 points. La note obtenue sur 60 conduit à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'Etat prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Les montants 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 occupés sur un emploi à temps non complet.

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend, au vu de la cotation des 12 critères établie sur son poste (note sur 60 points).

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse, obligatoirement dans les cas suivants :

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

**Règles applicables en cas d'absence :**

L'IFSE constitue un complément de rémunération lié aux fonctions exercées. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...).

Ce montant est lié à la quotité de traitement lors d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congé de maladie ordinaire, longue maladie, grave maladie ou longue durée, l'IFSE est suspendue.

## **2. Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) :**

Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'institution du CIA est obligatoire mais son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend, au vu de l'évaluation professionnelle annuelle.

Ledit coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et cette part, liée à la manière de servir, sera versée une seule fois par an, sur arrêté du Maire.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

Au regard de ces informations, le Conseil Municipal décide de fixer comme suit les montants plafonds de l'IFSE et du CIA pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent appartenant aux cadres d'emplois présents dans la collectivité. Ces plafonds s'entendent par agent :

Catégorie A

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Attachés Territoriaux, Educateurs de jeunes enfants</b>		Plafond annuel de l'IFSE <b>Collectivité</b> (Etat)	Plafond annuel du CIA <b>Collectivité</b> (Etat)
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe A1	Responsable des services Directrice de crèche	<b>16 000 €</b> (36 210 €)	<b>500 €</b> (6 390 €)

Catégorie B

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Rédacteurs territoriaux</b>		Plafond annuel de l'IFSE <b>Collectivité</b> (Etat)	Plafond annuel du CIA <b>Collectivité</b> (Etat)
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe B1	Secrétaire de mairie Responsable des services	<b>16 000 €</b> (17 480 €)	<b>500 €</b> (2 380 €)

Catégorie C

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjoint Administratifs Territoriaux</b>		Plafond annuel de l'IFSE <b>Collectivité</b> (Etat)	Plafond annuel du CIA <b>Collectivité</b> (Etat)
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe C3	Agent comptable Agent administratif Agent d'accueil	<b>8 000 €</b> (10 800 €)	<b>500 €</b> (1 200 €)

Répartition des groupes de fonction par emploi pour les cadres d'emplois des <b>Adjoins d'animation, Agents sociaux, ATSEM</b>		Plafond annuel de l'IFSE <b>Collectivité</b> (Etat)	Plafond annuel du CIA <b>Collectivité</b> (Etat)
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe C3	Agent de crèche	<b>8 000 €</b> (10 800 €)	<b>500 €</b> (1 200 €)

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjoins Techniques Territoriaux</b>		Plafond annuel de l'IFSE <b>Collectivité</b> (Etat)	Plafond annuel du CIA <b>Collectivité</b> (Etat)
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe C2	Responsable d'un service	<b>8 000 €</b> (10 800 €)	<b>500 €</b> (1 200 €)
Groupe C4	Ouvrier polyvalent (voirie, espaces verts) Agent périscolaire Assistance aux écoles maternelles	<b>4 000 €</b> (10 800 €)	<b>500 €</b> (1 200 €)

Ayant entendu l'exposé du Maire,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- ✓ **DEFINIT** les dispositions du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) telles que présentées
- ✓ **INSCRIT** au budget primitif les crédits relatifs au régime indemnitare
- ✓ **AUTORISE** le Maire à signer les arrêtés individuels afférents

Ainsi fait et délibéré, les jour, mois et an susdits

Pour extrait conforme

Le Maire,  
Pascal LECCIA

  
  
Le MAIRE  
Pascal LECCIA