

DEPARTEMENT
DE LA
HAUTE-CORSE

SEANCE DU 12 AVRIL 2023

N° 33-2023

L'an deux mille vingt-trois, le douze avril à 18 heures, le Conseil municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. Pierre GUIDONI, Maire.

NOMBRE DE MEMBRES		
- afférent au conseil municipal : 19		
présents	absents	procurations
13	4	2

Etaient présents : MM. GUIDONI P, Maire, MARCHETTI F, MANICACCI L, ORSINI E, Adjoints ; VALLECALLE A, BICCHIERAY-SARGENTINI M, BERTINI M, CARCIONE C, VILLANOVA JC, GUGLIELMACCI C, MARANINCHI F, HORRENBERGER A, DELAUNAY C, Conseillers Municipaux.

VOTE		
pour	contre	abstentions
15	0	0

Absents : MANIGACCI JD, GUGLIELMACCI M, FILIPPI S, WEBSTER B.

Excusés ont donné pouvoir : JACQ P, ALBANO P-S.

Le quorum étant atteint, le Conseil Municipal peut délibérer.

Secrétaire de séance : M. MARCHETTI F.

Date de la convocation
06/04/2023

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-2, L712-3, L713-1, L714-4 à L714-8 ;

Vu le décret n°2010-997 modifié du 26/08/2010 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 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 la circulaire NOR / RDFS1427139C 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 du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 (IFSE) ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu la délibération en date du 24 juillet 2017 instaurant le régime indemnitaire I.F.S.E ;

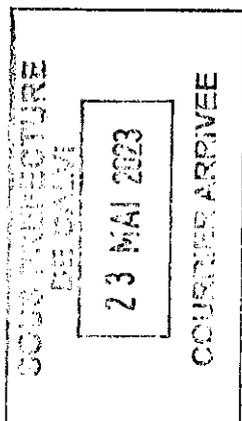
Vu l'avis du Comité Social Territorial ;

Considérant que le Conseil d'Etat par décision n° 448779 en date du 22/11/2021 a confirmé qu'en maintenant de plein droit l'IFSE au profit des agents en congé de longue maladie ou de longue durée, le principe de parité avec les fonctionnaires de l'Etat n'était pas respecté et notamment l'article L714-4 du Code de la Fonction Publique.

La délibération en date du 17 juillet 2017 prévoyait le maintien de l'IFSE ou des autres indemnités composant le régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie ou congé de longue durée, maintien non prévu pour les agents de l'Etat.

Il est donc proposé au Conseil Municipal de délibérer à nouveau sur le RIFSEEP.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place dans la Fonction publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadre d'emploi.



OBJET
REGIME
INDEMNITAIRE
MISE A JOUR DU
REGIME
INDEMNITAIRE
(RIFSEEP)

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Il se compose de deux parties

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;
- Diminuer l'absentéisme des agents.

I. Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires
- Agents contractuels

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les ingénieurs
- Les techniciens
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise
- Les attachés et secrétaires de mairie
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les ATSEM
- Les animateurs
- Les adjoints d'animation

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions l'article L715-5 du Code de la Fonction Publique « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

- Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
 - Responsabilité de formation d'autrui,
 - Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
- Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
 - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
 - Autonomie, initiative,
 - Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
- Horaires atypiques,
 - Responsabilité financière,
 - Effort physique,
 - Relations internes et ou externes.

Pour les catégories A :

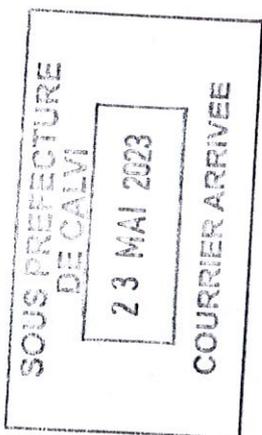
➤ **Cadre d'emploi des attachés et des secrétaires de mairie de catégorie A**

Les arrêtés du 3 juin 2015 sont pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonctions		Montants plafonds IFSE	Montants plafonds CIA
Groupe 1	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur général des services - Secrétaire général 	36 210€	6 390€
Groupe 2	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'une direction - Emploi nécessitant une expertise particulière 	32 130€	5 670€
Groupe 3	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint d'une direction - Responsable d'un service - Chargé de mission transversale 	25 500€	4 500€
Groupe 4	<ul style="list-style-type: none"> - Emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement - Autres emplois non répertoriés en groupes 1,2 et 3 	20 400€	3 600€



Pour les catégories B

➤ Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux et des animateurs territoriaux

L'arrêté du 19 mars 2015 est pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux et les animateurs territoriaux. Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé. Les cadres d'emploi des rédacteurs territoriaux et des animateurs territoriaux sont répartis en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonctions		Montants plafonds IFSE	Montants plafonds CIA
Groupe 1	<ul style="list-style-type: none">- Encadrement ou coordination d'une équipe- Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes	17 480€	2 380 €
Groupe 2	<ul style="list-style-type: none">- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1- Gestionnaire administratif, instructeur, avec encadrement	16 015€	2 185 €
Groupe 3	<ul style="list-style-type: none">- Gestionnaire administratif, instructeur, sans encadrement- Autres emplois non répertoriés en groupe 1 et 2	14 650€	1 995 €

➤ Cadre d'emploi des techniciens territoriaux

L'arrêté du 5 novembre 2021 porte application du RIFSEEP au corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux. Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé. Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonctions		Montants plafonds IFSE	Montants plafonds CIA
Groupe 1	<ul style="list-style-type: none">- Direction d'une structure/ responsable de pôle, d'un ou plusieurs services	19 660€	2 680€
Groupe 2	<ul style="list-style-type: none">- Adjoint au responsable de structure / Expertise ou qualification particulière/ Fonction de coordination ou de pilotage / Chargé de mission	18 580€	2 535€
Groupe 3	<ul style="list-style-type: none">- Encadrement de proximité d'utilisateurs / Gestionnaire	17 500€	2 385€

Pour les catégories C :

➤ Cadre d'emploi des adjoints administratifs, des adjoints d'animation et des ATSEM

Les arrêtés des 20 mai 2014 et 26 novembre 2014 sont pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux, des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles et des adjoints d'animation territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux, des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles et des adjoints d'animation territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonctions		Montants plafonds IFSE	Montants plafonds CIA
Groupe 1	<ul style="list-style-type: none">- Encadrement ou coordination d'une équipe- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières	11 340	1 260
Groupe 2	<ul style="list-style-type: none">- Assistant administratif- Agent d'accueil- Autres emplois non répertoriés en groupe 1	10 800	1 200

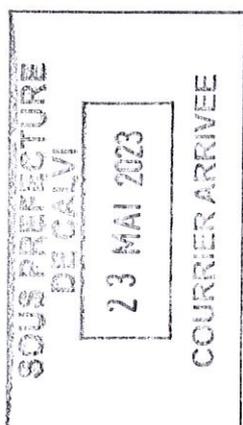
➤ Cadre d'emplois des adjoints techniques, des agents de maîtrise

Les arrêtés du 28 avril 2015 sont pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints techniques dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques et agents de maîtrise territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints techniques et agent de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes de fonctions		Montants plafonds IFSE	Montants plafonds CIA
Groupe 1	<ul style="list-style-type: none">- Encadrement ou coordination d'une équipe- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières	11 340	1 300
Groupe 2	<ul style="list-style-type: none">- Assistant technique- Gestionnaire de moyens- Horaires atypiques- Déplacement fréquents	10 800	1 200



➤ **Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à minima tous les 4 ans dans la limite du montant maximum fixé par la réglementation, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent selon les critères suivants :

- L'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation
- La connaissance de l'environnement du travail et des procédures (l'interaction avec les partenaires, la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision et de consultation...)
- La gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis.

Ce montant 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 ;

L'IFSE est versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

III. Modulations individuelles :

➤ **Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à minima tous les 4 ans dans la limite du montant maximum fixé par la réglementation, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent selon les critères suivants :

- L'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation
- La connaissance de l'environnement du travail et des procédures (l'interaction avec les partenaires, la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision et de consultation...)
- La gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis.

Ce montant 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 ;

L'IFSE est versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

➤ **Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

➤

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- Capacité d'initiative
- Sens de service public et respect de ses valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général)
- Capacité à travailler en équipe
- Connaissance de son domaine d'intervention
- Capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- Implication dans les projets de service ou participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnelles pourront être prises en compte
- Positionnement par rapport aux collaborateurs
- Positionnement par rapport à la hiérarchie
- Ponctualité

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement et proratisé en fonction du temps de travail, mais pourra être versé mensuellement à titre exceptionnel.

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

➤ **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

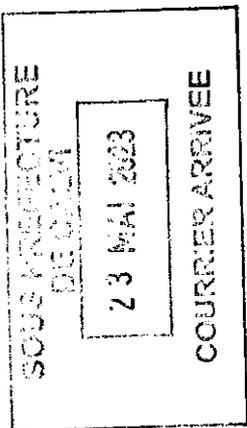
Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;



- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...)
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- Indemnité d'astreinte
- Indemnité d'intervention
- Indemnité pour travail du dimanche
- Indemnité pour travail des jours fériés
- La prime de responsabilité.

➤ **Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :**

Sans objet.

V. Modalités de maintien ou de suppression :

Le montant de l'IFSE sera diminué, à raison de 1/360^{ème} par jour d'absence au-delà du 15^{ème} jour de congé de maladie ordinaire par année glissante, à l'exclusion, des congés d'adoption, des congés de maternité ou paternité, des arrêts consécutifs aux accidents du travail ou de trajet et de maladies professionnelles.

Le montant sera également réduit de 1/360^{ème} pour chaque jour d'absence injustifiée. En cas de congé de longue maladie ou de longue durée, le versement du régime indemnitaire est supprimé.

VI. Date d'effet :

La présente délibération entrera en vigueur dès sa publication et dès sa transmission au contrôle de légalité.

Le Conseil Municipal,
Oui à l'exposé de son Maire,
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

DECIDE d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé

AUTORISE le Maire à prendre toute décision, à signer tout acte ou document tendant à rendre effective cette délibération ;

DIT que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

PRECISE que la présente délibération peut, conformément à l'article R 421-1 du Code de la justice administrative, faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Bastia (villa Montepiano 20407 BASTIA via l'application « Télérecours » accessible depuis l'adresse ci-après : www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au représentant de l'Etat.

La présente délibération fera l'objet d'une publication sous forme électronique sur le site de la mairie de Calenzana (www.calenzana.fr) pendant le délai deux mois.

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Acte rendu exécutoire
après dépôt en Sous-
Préfecture le

Le Secrétaire de Séance


Monsieur François MARCHETTI

Le Maire,


Pierre GUIDONI