

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Département des PYRÉNÉES-ORIENTALES

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
COMMUNE DE FORMIGUERES**

Date de la première convocation
26/09/2024

Date Affichage de la première convocation
26/09/2024

Le quorum n'ayant pas été atteint à l'occasion de la réunion du 1^{er} octobre 2024, le conseil municipal a de nouveau été convoqué pour une réunion le 10 octobre 2024.

Date de la seconde convocation
03/10/2024

Date Affichage de la seconde convocation
03/10/2024

NOMBRE DE MEMBRES				
EN EXERCICE	PRESENTS	ABSENTS	PROCURATION S	SECRETAIRE de SEANCE
10	4	2	4	Néant

Séance du 10 octobre 2024

L'an deux mille vingt-quatre et dix octobre à 14h00, le Conseil Municipal de cette Commune régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Monsieur PETITQUEUX Philippe, Maire,

Présents : P. PETITQUEUX, V. PICHEYRE, R. VILALTA, J.N GOULLIER

Absents : S. VAILLS, J. LAUBRAY

Procurations : A. COMPAGNON à J.N GOULLIER, F. BADIE à R. VILALTA, P. MIRAN à P. PETITQUEUX, J. CORREIA à V. PICHEYRE

Objet de la Délibération :

LA MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Monsieur le Maire,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

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 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 ministériel pris pour l'application au corps des catégories B et C ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 29/04/2021 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire (ou le Président) propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

La commune n'appliquera pas de critère d'ancienneté.

La commune n'appliquera pas de critère de motif de recrutement.

L'occupation, par un agent contractuel de droit public, d'un emploi permanent du tableau des effectifs ne saurait justifier, à elle seule, une différence de situation au regard du principe d'égalité de traitement en matière de



rémunération, le RIFSEEP étant fondé sur les fonctions exercées (recommandation issue des précisions apportées par le contrôle de légalité). Par exemple, si la collectivité entend octroyer le bénéfice du RIFSEEP aux agents contractuels de droit public, elle ne peut pas exclure ceux recrutés pour faire face à un besoin saisonnier.

La commune ne détaillera pas de noms d'agent dans la délibération.

Un arrêté individuel sera pris pour déterminer le montant attribué personnellement à l'agent (1 arrêté IFSE + 1 arrêté CIA).

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

• LE PRINCIPE

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

• LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Rappel : La répartition des fonctions au sein des différents groupes n'est donnée qu'à titre indicatif.

Les montants indiqués en annexe 1 correspondent aux montants plafonds applicables aux fonctionnaires d'État.

L'organe délibérant peut librement déterminer le nombre de groupe de fonctions par cadre d'emplois auquel il affecte, pour chacun d'entre eux, un montant plafond dans la limite du plafond réglementaire.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

Rappel : Cette liste de critères est donnée à titre indicatif. Elle peut être complétée, modifiée ou adaptée selon l'évolution des besoins de la collectivité

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Responsabilité d'encadrement ;
- Responsabilité de formation d'autrui ;
- Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :
- Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
- Niveau de qualification requis ;
- Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
- Initiative ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc...
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- Confidentialité ;

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Rappel : Ces montants ne peuvent excéder les plafonds réglementaires applicables aux fonctionnaires d'État.

À l'instar de la fonction publique d'État, l'organe délibérant peut également prévoir la mise en place de montants planchers au titre de l'IFSE.

- **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE**

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc....) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc....) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un événement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat etc....

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les 2 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

- **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE**

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

- LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

- LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

Les montants indiqués en annexe 2 correspondent aux montants plafonds applicables aux fonctionnaires d'État.

L'organe délibérant peut librement déterminer le nombre de groupe de fonctions par cadre d'emplois auquel il affecte, pour chacun d'entre eux, un montant plafond dans la limite du plafond réglementaire.

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

- ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par : (à adapter, compléter ou modifier selon les besoins)

- Réalisation des objectifs ;
- Respect des délais d'exécution ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;
- Disponibilité et adaptabilité, etc... .

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

- PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé selon un rythme mensuel.

ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

La part CIA ne peut excéder 15 % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP (le CIA a un caractère complémentaire. Ainsi la part CIA ne doit pas excéder celle de l'IFSE).

A titre indicatif, pour la fonction publique d'Etat, il est préconisé que le CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B
 - 10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C.

Ces pourcentages sont donnés à titre indicatif et ne s'imposent pas aux collectivités.

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'Etat.

ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

En cas d'absence des agents en fonction les modulations du régime indemnitaire seraient celles de la Fonction Publique d'Etat (Décret n°2010 -997) puisque le Fonction Publique Territoriale n'a aucune disposition spécifique.

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE		MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent.
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.
		Si l'IFSE a vocation à suivre le traitement, ce n'est pas automatiquement le cas pour le CIA.
		Il appartient à l'évaluateur de l'agent (N+1) d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.
Congé Grave maladie**	Suspendue (sauf application rétroactive *) ** ou maintien 33% la 1ère année et 60% les 2ème et 3ème années	

Congé Longue maladie**	Suspendue (sauf application rétroactive *) ** ou maintien 33% la 1ère année et 60% les 2ème et 3ème années	Selon les précisions « le CIA est fondé sur l'engagement et la manière de servir. La présence de l'agent ne constitue pas, à elle seule, un critère pertinent. »
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congés annuels	Maintenue	

* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises

** Mise en œuvre des dispositions du décret 2024-641 du 27/06/2024 : les organes délibérants des collectivités territoriales et établissements publics peuvent faire évoluer les conditions de maintien des primes et indemnités versés aux agents publics :

En application du décret n°2010-997 du 26 août 2010, le maintien du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie est désormais possible à hauteur de 33% la première année et 60% les deuxième et troisième année, au maximum.

ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- Prime spécifique.

ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 8 – MAINTIEN À TITRE INDIVIDUEL

À l'instar de la fonction publique d'État, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liées aux fonctions exercées ou au grade détenu (et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel), est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen de sa situation au vu de l'expérience acquise.

Rappel : la garantie prévue pour les fonctionnaires d'État dans l'article 6 du décret n° 2014-513 (conservation du montant indemnitaire perçu avant la transposition au RIFSEEP) ne s'impose pas aux collectivités territoriales en vertu du principe de libre administration.

ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Conseil Municipal décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du 01/10/2024.

Rappel : Une délibération instaurant le RIFSEEP ne peut pas prévoir une date d'effet rétroactive.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées seront inscrits au budget de la collectivité.

En conséquence la délibération 2021 – D077 du 08/07/2021 relative à la mise en place du RIFSEEP est abrogée.

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

- **ACCEPTE** d'instituer l'indemnité de responsabilité pour les régisseurs d'avances et de recettes dans les conditions énoncées ci-dessus.
- **D'INSCRIRE** les crédits nécessaires,
- **DIT** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois seront inscrits au budget,

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus
Copie certifiée conforme
A Formiguères, le 10/10/2024.

Le Maire

P. PETITQUEUX



Conformément aux dispositions des articles L. 2131-1 et L. 2131-2 du code général des collectivités territoriales, la présente délibération sera affichée en mairie pendant un mois, publiée au recueil des actes administratifs et transmise à l'autorité administrative compétente de l'État, Monsieur le Préfet des Pyrénées-Orientales, en vue de devenir exécutoire.

La présente délibération fera l'objet d'une publicité dans deux journaux diffusés dans le département des Pyrénées-Orientales.

Voies et délais de recours :

En application de l'article R.421-1 du code de justice administrative, toute personne intéressée peut contester la légalité de la présente décision dans les deux mois qui suivent la date de publication et/ou sa notification.

À cet effet, elle peut saisir le Tribunal administratif de MONTPELLIER (Espace Pitot, 6 Rue Pitot, 34063 MONTPELLIER CEDEX 02) d'un recours pour excès de pouvoir. Elle peut également saisir d'un recours gracieux l'auteur de la décision et/ou d'un recours hiérarchique le représentant de l'État dans le département. Cette démarche proroge le délai de recours contentieux qui doit alors être introduit après l'écoulement d'un délai de deux mois suivant la réception de ce recours. L'absence de réponse au terme d'un délai de deux mois vaut décision de rejet implicite. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyen » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS
MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES

Rappel : Pour plus de souplesse et de réactivité, certaines collectivités prévoient l'attribution du RIFSEEP à certains cadres d'emplois qui vont être prochainement pourvus (recrutements à venir, avancement de grade, promotion interne, nomination à la suite de concours).

Une délibération qui anticiperait l'attribution à certains cadres d'emplois inexistant au sein de la collectivité nierait la compétence de l'assemblée délibérante (qui est seule à pouvoir ouvrir des postes au tableau des effectifs - R 2313-3 du CGFP).

Il est donc déconseillé d'anticiper l'attribution du RIFSEEP à des cadres d'emplois qui n'existent pas dans le tableau des effectifs de la collectivité.

Dans le tableau ci-dessous, ne faire apparaître que les cadres d'emplois existants dans la collectivité.

Rédacteurs			
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, secrétariat de mairie...	8 030 €	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, ...	7 220 €	16 015 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	6 670 €	14 650 €
Techniciens			
Groupe 1	Direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, gestion des matériels, participation à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien	13 760 €	19 660 €
Groupe 2	Adjoint à la direction de travaux	13 005 €	18 580 €
Groupe 3	Conduite de chantier, contrôle des travaux confiés aux entreprises...	12 250 €	17 500 €
Adjoints administratifs			
Groupe 1	Secrétaire de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications...	7 090 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	6 750 €	10 800 €
Agents de maîtrise			
Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois de la filière technique, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution...	6 750 €	10 800 €
Adjoints techniques et Adjoints technique des Etablissements d'enseignement			
Groupe 1	Agent polyvalent en milieu rural avec autonomie, égoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	6 750 €	10 800 €

ANNEXE 2 - CIA

**RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS
MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES**

Rappel : Pour plus de souplesse et de réactivité, certaines collectivités prévoient l'attribution du RIFSEEP à certains cadres d'emplois qui vont être prochainement pourvus (recrutements à venir, avancement de grade, promotion interne, nomination à la suite de concours).

Une délibération qui anticiperait l'attribution à certains cadres d'emplois inexistant au sein de la collectivité nierait la compétence de l'assemblée délibérante (qui est seule à pouvoir ouvrir des postes au tableau des effectifs - R 2313-3 du CGFP).

Il est donc déconseillé d'anticiper l'attribution du RIFSEEP à des cadres d'emplois qui n'existent pas dans le tableau des effectifs de la collectivité.

Dans le tableau ci-dessous, ne faire apparaître que les cadres d'emplois existants dans la collectivité.

Compte tenu de la répartition des groupes de fonctions relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont les suivants :

Groupes de fonctions	Montants annuels maxima du CIA
Attachés / Secrétaires de mairie	
Groupe 1	6 390 €
Groupe 2	5 670 €
Techniciens	
Groupe 1	2 680 €
Groupe 2	2 535 €
Groupe 3	2 385 €
Rédacteurs / Éducateurs des APS / animateurs	
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €

Envoyé en préfecture le 11/10/2024

Reçu en préfecture le 11/10/2024

Publié le



ID : 066-21660825-20241010-2024_D073-DE